



**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA Y URGENTE
CELEBRADA POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EL DÍA 6 DE
JUNIO DE 2017**

Sres. asistentes:

Alcalde:

Excmo. Sr. D. Antonio Moreno Ferrer

Tenientes de alcalde:

Ilmo. Sr. D. Marcelino Méndez-Trelles Ramos

Ilma. Sra. D.^a Cynthia García Perea

lmo. Sr. D. Jesús Carlos Pérez Atencia

Ilmo. Sr. D. Alejandro David Vilches Fernández

Ilma. Sra. D.^a Zoila Martín Núñez

Ilma. Sra. D.^a Ana María Campos García

Concejal-secretario:

Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Márquez Pérez

Concejales no integrantes autorizados:

D. José Antonio Moreno Ocón

Interventor general:

D. Juan P. Ramos Ortega

**Jefa de servicio del área de Participación
Ciudadana en funciones de asesora
jurídica (Decreto 5499/16, de 19 de julio):**

D.^a Susana García Quesada

En la Casa Consistorial sita en Plaza de las Carmelitas número doce de esta ciudad de Vélez Málaga, siendo las catorce horas y cuarenta y cinco minutos del día seis de junio de dos mil diecisiete se reúne la Junta de Gobierno Local con asistencia de los señores arriba expresados, actuando como concejal-secretario el Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Márquez Pérez, en virtud del Decreto de Alcaldía nº 4953/2015, de 16 de junio, al objeto de celebrar la sesión convocada por Decreto de Alcaldía nº 3554/2017, de seis de junio, y existiendo cuórum para la válida celebración de la sesión.

Preside la sesión, que se celebra con carácter extraordinario y urgente y en primera convocatoria, el Excmo. Sr. alcalde, D. Antonio Moreno Ferrer.

No asiste a la sesión ni se excusa la ausencia de la Ilma. Sra. D.^a María José Roberto Serrano.

Y tampoco asisten los concejales no integrantes autorizados D. Sergio Hijano López, D.^a María Santana Delgado y D. Juan Carlos Ruiz Pretel.

ORDEN DEL DÍA

1.- RATIFICACIÓN DEL CARÁCTER URGENTE DE LA PRESENTE SESIÓN.

2.- RECURSOS HUMANOS.- PROPUESTA DE LA CONCEJALA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS SOBRE ACLARACIÓN DEL ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL ADOPTADO EN FECHA 4 DE ABRIL DE 2017 SOBRE MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA.



DESARROLLO DE LA SESIÓN

1.- RATIFICACIÓN DEL CARÁCTER URGENTE DE LA PRESENTE SESIÓN. - Se justifica el carácter urgente de la presente sesión en la necesidad de resolver el segundo punto del orden del día por estar relacionado con alegaciones formuladas al presupuesto general 2017, cuya contestación está prevista que se realice en sesión plenaria que tendrá lugar en la presente semana.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, acuerda ratificar el carácter urgente con el que ha sido convocada la presente sesión.

2.- RECURSOS HUMANOS.- PROPUESTA DE LA CONCEJALA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS SOBRE ACLARACIÓN DEL ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL ADOPTADO EN FECHA 4 DE ABRIL DE 2017 SOBRE MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA. - Dada cuenta de la propuesta de la concejala delegada de Recursos Humanos, de 6 de junio de 2017, cuyo tenor literal es el siguiente:

“En Junta de Gobierno Local de fecha 04/04/17 se adoptó el siguiente acuerdo:

“(../..)Por unanimidad, acuerda dar su conformidad a la propuesta de la Concejala Delegada de Recursos Humanos anteriormente transcrita, con el objetivo de que sirva de base y justificación para la plantilla que se incorporará al expediente del presupuesto Municipal para 2017 y como base también para el Plan de Recursos Humanos que actualmente se está elaborando.”

PRIMERO: A la vista de los términos utilizados en la redacción del referido acuerdo, los cuales han generado dudas sobre si dicha propuesta se encuentra aprobada o no, por la presente se considera necesario proceder a adoptar un acuerdo en el cual se clarifique los términos exactos en que se resolvió la misma.

SEGUNDO: Igualmente en dicha sesión por parte del sr. Interventor General se hicieron ciertas observaciones que no reparos, a la documentación obrante en dicho expediente considerando adecuado solventarlas en este momento, mediante la incorporación de los informes específicos emitidos tanto por Técnico del Área de Recursos Humanos, donde se justifica la creación y amortización de los distintos puestos, así como el emitido por el sr. Interventor General, en donde se clarifican aspectos de carácter meramente económicos.

Por todo ello y a la vista de lo arriba expuesto por la presente se propone que por la Junta de Gobierno como órgano competente por razón de la materia se adopte el siguiente **ACUERDO:**

“La Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, aprobó un importante conjunto de reformas del régimen local contenido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL). Entre estas medidas destacaba la adición de un título X a la Ley 7/1985, de 2 de abril, en el que se establece un nuevo modelo orgánico-funcional para los municipios de gran población, con el que se pretende facilitar la consecución de, entre otros, el objetivo de *“Atender a la necesidad de un liderazgo claro y diáfano ante la sociedad, lo que exige ejecutivos con gran capacidad de gestión para actuar rápida y eficazmente.”*

Con fecha 25 de enero de 2012 el Pleno del Parlamento de Andalucía, en sesión extraordinaria, acordó la inclusión del municipio de Vélez-Málaga en el régimen de organización de Municipio de Gran Población, establecido en el Título X de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Como consecuencia de lo anterior, con fecha 24 de febrero de 2012, se acuerda en sesión plenaria del Excmo Ayuntamiento de Vélez-Málaga la plena aplicación del régimen de gran población previsto en el citado Título X de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local así como en la Ley 2/2008, de 10 de diciembre, que regula el acceso de los municipios andaluces al régimen de gran población.

La adaptación de la organización municipal al nuevo régimen de municipios de gran población está siendo bastante lenta (comenzó en 2012 y aún no se ha culminado), y una de las causas principales es la inexistencia de una unidad que, en el entorno de la Presidencia, canalice y coordine la acción de gobierno y de contenido y capacidad de respuesta a los requerimientos de carácter directivo de la nueva situación.

El Ayuntamiento de Vélez-Málaga es hoy en día una organización grande y compleja tanto en lo que se refiere al dimensionamiento de empleados, con una RPT integrada por cerca de 600 puestos, como en lo que hace referencia a la propia estructura de las unidades organizativas en proceso de reorganización.

Uno de los objetivos del equipo de gobierno del Ayuntamiento de Vélez-Málaga es obtener la racionalización y optimización de la plantilla municipal, objetivo éste que ha de complementarse con la necesidad de dotar a los servicios y departamentos del personal adecuado y necesario para el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones. Para ello se precisa la elaboración y puesta en marcha de diversas herramientas de gestión de los recursos humanos que deben responder a una visión conjunta de todos los aspectos afectados: desde la consecución de los objetivos de los servicios públicos que desempeña el Ayuntamiento, hasta los derechos y obligaciones de los empleados públicos municipales en los términos que establece el Estatuto Básico del Empleado Público. Esta problemática se está abordando a través de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos y para posibilitar su ejecución es imprescindible potenciar algunos servicios.

Por otro lado, también es necesario que los servicios de carácter operativo que reciben de forma directa los ciudadanos estén dotados de jefaturas que posibiliten la mejora de los servicios y la corresponsabilidad de los empleados públicos con el buen fin y con la consecución de los objetivos señalados por el equipo de gobierno.

A todo ello hay que añadir un proceso en marcha de reestructuración de la organización municipal que, partiendo de los servicios a prestar a los ciudadanos, detalle las funciones de las unidades organizativas y relacione todos y cada uno de los puestos con la consecución de objetivos que correspondería al buen fin de los asuntos y a la adecuada prestación de los servicios.

Todas estas circunstancias hacen necesaria la existencia de nuevos puestos de trabajo (creándolos en unos casos, suprimiéndolos en otros, o introduciéndoles modificaciones). Es de destacar que se suprimen tres puestos de personal eventual y uno de personal directivo. También, que se crean tres puestos y plazas para atender las posibilidades que permite la tasa de reposición de efectivos.

Las modificaciones relacionadas con la Banda de Música responden a la necesidad de aumentar el servicio del 40 al 50 % del tiempo de sus componentes.

Las modificaciones relacionadas con la Escuela de Música hacen referencia al desarrollo del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 22 de diciembre de 2017, a la desaparición de la Fundación municipal para la Cultura, la Educación y el Desarrollo por aplicación de la Disposición Adicional Novena, apartado dos, de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en la redacción dada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Un grupo importante de las modificaciones responden a necesidades puntuales detectadas en



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

los servicios y a adecuar la Relación de Puestos de Trabajo a la realidad de la prestación de los servicios.

Por otro lado, el art. 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido Estatuto Básico del Empleado Público, define las Relaciones de Puestos de Trabajo como el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los Servicios, debiendo incluir al menos la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas a que están adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Este instrumento será público.

Como consecuencia de lo anterior y de las modificaciones habidas en la plantilla de personal y las adecuaciones funcionales llevadas a cabo para cumplir con las necesidades estructurales de la organización, con la finalidad de lograr una más óptima adecuación de los recursos humanos de esta entidad en aras de garantizar una mayor eficiencia y calidad en el funcionamiento de los servicios públicos, se hace necesario contemplar en el presente documento las modificaciones suscitadas en la Relación de Puestos de Trabajo, con lo que se efectúa la siguiente propuesta de modificación de la misma:

1.- ÁREA DE PRESIDENCIA:

1.1.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Presidencia (ALC026001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Presidencia.

1.2.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Presidencia (ALC027001), grupo A1, con nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de Presidencia.

1.3.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (SEC006001), al Área de Presidencia, con codificación (ALC030001), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

1.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección económico de Presidencia (ALC028001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€ en el Área de Presidencia.

1.5.- Asignación de un puesto de trabajo de Inspector de Rentas (SG031001), al Área de Presidencia, con codificación (ALC029001), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

1.6.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de gabinete de Alcaldía (ALC015001), perteneciente al personal eventual y del Área de Presidencia.

1.7.- Amortización de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ALC020003), perteneciente al personal eventual y del Área de Presidencia.

1.8.- Amortización de un puesto de trabajo de Secretario/a de grupo (ALC023001), perteneciente al personal eventual y del Área de Presidencia.

1.9.- Amortización de un puesto de trabajo de Director gestión del Área económica (ALC025001), perteneciente al personal directivo, del Área de Presidencia.

2.- ÁREA DE SECRETARÍA GENERAL

2.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Secretaría General y Régimen Interior (SEC002001) del Área de Secretaría General.

2.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Secretaría General personal y contratación OO.AA. (SEC005001), del Área de Secretaría General.

2.3.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio Secretaría General del Pleno y



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

apoyo Junta de Gobierno Local (SEC029001), grupo A1, con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Secretaría General.

2.4.- Creación de un puesto de trabajo de Conserje de Edificios Municipales (SEC023030), grupo E, nivel CD 14 y complemento específico 7.010,88€, en el Área de Secretaría General.

3.- ÁREA DE INTERVENCIÓN GENERAL

3.1.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (URB022017), al Área de Intervención, con codificación (INT017011), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

3.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe Sección de Presupuestos (INT006001), del Área de Intervención.

4.- ÁREA DE URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y VIVIENDA

4.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Planeamiento, Gestión y Patrimonio (URB019001) del Área de Urbanismo e Infraestructuras.

4.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Mantenimiento e Inversión de Edificios Municipales (INF004001) del Área de Infraestructuras y Urbanismo.

4.3.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Régimen Interior, Edificios Municipales y Parque Móvil (INF043001), GRUPO A1/A2, con nivel de CD 26 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Infraestructuras y Urbanismo.

4.4.- Amortización de un puesto de trabajo de Ingeniero Técnico de Obras Públicas (URB015001), del Área de Urbanismo e Infraestructuras.

4.5.- Amortización de un puesto de trabajo de Peón de Obras (INF031011), del Área de Urbanismo e Infraestructuras.

5.- ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD.

5.1.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (SG020002), al Área de Bienestar Social e Igualdad, con codificación (ASS003013), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

5.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Servicios Sociales Comunitarios (ASS013001) del Área de Bienestar Social e Igualdad.

5.3.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Servicios Sociales (ASS001001), grupo A1/A2, con nivel de CD 26 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Bienestar Social e Igualdad.

6.- ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

6.1.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Recursos Humanos (RH001001), grupo A1, con nivel CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Recursos Humanos.

6.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Secretaría General y Régimen Interior (RRHH). (RH002001), del Área de Recursos Humanos.

6.3.- Amortización del puesto de trabajo de Jefe de Sección de Recursos Humanos (RH003001), del Área de Recursos Humanos.

6.4.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Recursos Humanos (RH014001), grupo A1, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de



Recursos Humanos.

7.- ÁREA DE INFORMÁTICA, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

7.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Coordinador de Sistemas informáticos (NTI001001) del Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.

7.2.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Informática y Comunicaciones (NTI009001), con grupo A1, nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.

7.3.- Amortización de un puesto de trabajo de Técnico Medio informática (NTI002001), del Área de de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.

7.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección Informática (NTI010001), grupo A2, nivel de CD 24 y complemento específico 16.724,76€, Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.

7.5.- Creación de un puesto de trabajo de Técnico Auxiliar de gestión Informática (NTI007002), grupo C1, nivel de CD 18 y complemento específico 10.346,76€, en el Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.

8.- ÁREA DE DEPORTES, TURISMO Y PLAYAS

8.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Director de Actividades deportivas (DEP001001) del Área de Deportes.

8.2.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Deportes (DEP011001), grupo A1, nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Deportes.

8.3.- Amortización de un puesto de trabajo de Técnico de Turismo (TUR002001), del Área de Turismo y Playas.

8.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Turismo (TUR003001), grupo A2 con nivel de CD 24 y complemento específico 16.724,76€, en el Área de Turismo y Playas.

9.- ÁREA DE FOMENTO, PROMOCIÓN, DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO

9.1.- Asignación del puesto de Arquitecto (URB016001), al Área de Fomento, Promoción, Desarrollo Económico y Empleo, con codificación (FPE001001), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

9.2.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Empleo y Desarrollo (FPE002001), con grupo A1/A2, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de de Fomento, Promoción, Desarrollo Económico y Empleo.

10.- ÁREA DE SERVICIOS GENERALES Y MEDIO AMBIENTE

10.1.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe/a Servicio de Servicios Varios (SG032001), grupo A1, con nivel CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Servicios Generales.

10.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Gestor de Medio Ambiente (SG016001), del Área de Servicios Generales.

10.3.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ASS003009), al Área Servicios Generales, con codificación (SG020008), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

10.4.- Amortización de un puesto de trabajo de Técnico Superior de Medio Ambiente



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

(SG026001) del Área de Servicios Generales.

10.5.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Medio Ambiente (SG034001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Servicios Generales.

10.6.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Sanciones, Salud y Consumo (SG003001) del Área de Servicios Generales.

10.7.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Consumo y Responsabilidad Patrimonial (SG036001), grupo A1, nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Servicios Generales.

10.8.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Servicios Generales (SG002001) del Área de Servicios Generales.

11.- ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

11.1.- Asignación del puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (URB022013), al Área de Participación Ciudadana, con codificación (PAR010005), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

11.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Tramitador OAC (PAR005006) del Área de Participación Ciudadana.

11.3.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de los Servicios Administrativos de la Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar (PAR002001)

11.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de la Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar (PAR012001), grupo A1, con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Participación Ciudadana.

11.5.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Tenencia Alcaldía de Torre del Mar (PAR013001), grupo A1/A2, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de Participación Ciudadana.

12.- ÁREA DE CULTURA, FERIAS Y FIESTAS, EDUCACIÓN Y JUVENTUD

12.1.- Creación de un puesto de trabajo de Director Técnico de Museos (ECC022001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Cultura.

12.2.- Creación de un puesto de trabajo de Técnico Técnico Superior Arqueología (ECC031001), grupo A1, nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Cultura.

12.3.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Guitarra (ECC023001, grupo A2, nivel CD 16 y complemento específico 6655,32€ al 69,33% de la jornada, en el Área de Educación y Cultura

12.4.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Lenguaje Musical (ECC024001), grupo A2, nivel CD 16 y complemento específico 4314,12€ al 56% de la jornada, en el Área de Educación y Cultura

12.5.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Batería y Percusión (ECC025001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1577,66€ al 58,67% de la jornada durante (9 meses), en el Área de Educación y Cultura.

12.6.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Viento (ECC026001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1577,67€ al 58,67% de la jornada durante (9 meses), en el Área de Educación y Cultura.

12.7.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Danza (ECC027001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1277,66€ al 50,66% de la jornada durante (9 meses), en el



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Área de Educación y Cultura.

12.8.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Patrimonio Histórico, Arqueología y Bibliotecas (ECC001001), del Área de Educación y Cultura.

12.9.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección del Área de Cultura (ECC032001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Educación y Cultura

12.10.- Con el fin de adecuar las necesidades de participación de la Banda Municipal de Música a los actos y eventos que a esta se le demanda, se hace necesario incrementar un 10% la jornada de trabajo de las personas que desempeñan los puestos de trabajo de Músico de la Banda Municipal de Música pasando del 40% al 50% de la jornada de trabajo.

13.- ÁREA DE ASESORÍA JURÍDICA.

13.1.- Creación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ASJ003001), grupo C2 con nivel CD 16 y complemento específico 8.471,04€, en el Área de Asesoría jurídica.

13.2.- Creación de una Jefatura de Servicio de la Asesoría Jurídica (ASJ004001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de la Asesoría jurídica.

OBSERVACIONES GENERALES

De la presente propuesta resultará una nueva codificación para los puestos de trabajo encuadrados en la RPT resultante de la asignación de los mismos a las distintas áreas, las transformaciones, creaciones y amortizaciones necesaria para la nueva reestructuración de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Vélez-Málaga, que surtirá efectos con la entrada en vigor de los Presupuestos Municipales para el ejercicio 2017, debiéndose cubrir los mismos por los procedimientos legalmente establecidos.”

Adjunta relación de puestos de trabajo con 12 páginas.

Visto el informe del jefe de sección de Salud, Consumo y Sanciones en funciones de técnico de Recursos Humanos (Decreto 5171/15, de 1 de julio), de 6 de junio de 2017, que expresa lo siguiente:

“ASUNTO: Informe jurídico sobre propuesta de la Concejala Delegada de Recursos Humanos de fecha 6 de junio de 2017 sobre aclaración del acuerdo de la junta de gobierno local adoptado en fecha, 4 de abril de 2017 sobre modificación de la relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

PRIMERO : La Junta de Gobierno Local , en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 04/04/2017 acordó dar su conformidad a la propuesta de la Concejala Delegada de Recursos Humanos de fecha 22/03/17 sobre aprobación de la plantilla para el ejercicio 2017, con el objetivo de que sirva de base y justificación para la plantilla que se incorporará al expediente del presupuesto Municipal para 2017 y como base también para el Plan de Recursos Humanos que actualmente se está elaborando.

SEGUNDO: En sesión plenaria del pasado 06/04/2017 se aprobó provisionalmente el presupuesto municipal del Ayuntamiento de Vélez-Málaga para el ejercicio 2017.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

TERCERO: La propuesta de la Delegada de Recursos Humanos de fecha 06/06/17 da cuenta del siguiente tenor:

“ En Junta de Gobierno Local de fecha 04/04/17 se adoptó el siguiente acuerdo:

“(../..)Por unanimidad, acuerda dar su conformidad a la propuesta de la Concejala Delegada de Recursos Humanos anteriormente transcrita, con el objetivo de que sirva de base y justificación para la plantilla que se incorporará al expediente del presupuesto Municipal para 2017 y como base también para el Plan de Recursos Humanos que actualmente se está elaborando.”

PRIMERO: A la vista de los términos utilizados en la redacción del referido acuerdo, los cuales han generado dudas sobre si dicha propuesta se encuentra aprobada o no, por la presente se considera necesario proceder a adoptar un acuerdo en el cual se clarifique los términos exactos en que se resolvió la misma.

SEGUNDO: Igualmente en dicha sesión por parte del sr. Interventor General se hicieron ciertas observaciones que no reparos, a la documentación obrante en dicho expediente considerando adecuado solventarlas en este momento, mediante la incorporación de los informes específicos emitidos tanto por Técnico del Área de Recursos Humanos como por el sr. Interventor General, en donde se clarifiquen dichas cuestiones.

Por todo ello y a la vista de lo arriba expuesto por la presente se propone que por la Junta de Gobierno como órgano competente por razón de la materia se adopte el siguiente **ACUERDO:**

“La Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, aprobó un importante conjunto de reformas del régimen local contenido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL). Entre estas medidas destacaba la adición de un título X a la Ley 7/1985, de 2 de abril, en el que se establece un nuevo modelo orgánico-funcional para los municipios de gran población, con el que se pretende facilitar la consecución de, entre otros, el objetivo de *“Atender a la necesidad de un liderazgo claro y diáfano ante la sociedad, lo que exige ejecutivos con gran capacidad de gestión para actuar rápida y eficazmente.”*

Con fecha 25 de enero de 2012 el Pleno del Parlamento de Andalucía, en sesión extraordinaria, acordó la inclusión del municipio de Vélez-Málaga en el régimen de organización de Municipio de Gran Población, establecido en el Título X de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Como consecuencia de lo anterior, con fecha 24 de febrero de 2012, se acuerda en sesión plenaria del Excmo Ayuntamiento de Vélez-Málaga la plena aplicación del régimen de gran población previsto en el citado Título X de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local así como en la Ley 2/2008, de 10 de diciembre, que regula el acceso de los municipios andaluces al régimen de gran población.

La adaptación de la organización municipal al nuevo régimen de municipios de gran población está siendo bastante lenta (comenzó en 2.012 y aún no se ha culminado), y una de las causas principales es la inexistencia de una unidad que, en el entorno de la Presidencia, canalice y coordine la acción de gobierno y de contenido y capacidad de respuesta a los requerimientos de carácter directivo de la nueva situación.

El Ayuntamiento de Vélez-Málaga es hoy en día una organización grande y compleja tanto en lo que se refiere al dimensionamiento de empleados, con una RPT integrada por cerca de 600 puestos, como en lo que hace referencia a la propia estructura de las unidades organizativas en proceso de reorganización.

Uno de los objetivos del equipo de gobierno del Ayuntamiento de Vélez-Málaga es obtener la racionalización y optimización de la plantilla municipal, objetivo éste que ha de complementarse con la necesidad de dotar a los servicios y departamentos del personal adecuado y necesario para el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones. Para ello se precisa la elaboración y puesta en marcha de diversas herramientas de gestión de los recursos humanos que deben responder a una visión conjunta de todos los aspectos afectados: desde la consecución de los objetivos de los servicios públicos que desempeña el Ayuntamiento, hasta los derechos y obligaciones de los empleados públicos municipales en los términos que establece el Estatuto Básico del Empleado Público. Esta problemática se está abordando a través de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos y para posibilitar su ejecución es imprescindible potenciar algunos servicios.

Por otro lado, también es necesario que los servicios de carácter operativo que reciben de forma directa



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

los ciudadanos estén dotados de jefaturas que posibiliten la mejora de los servicios y la corresponsabilidad de los empleados públicos con el buen fin y con la consecución de los objetivos señalados por el equipo de gobierno.

A todo ello hay que añadir un proceso en marcha de reestructuración de la organización municipal que, partiendo de los servicios a prestar a los ciudadanos, detalle las funciones de las unidades organizativas y relacione todos y cada uno de los puestos con la consecución de objetivos que correspondería al buen fin de los asuntos y a la adecuada prestación de los servicios.

Todas estas circunstancias hacen necesaria la existencia de nuevos puestos de trabajo (creándolos en unos casos, suprimiéndolos en otros, o introduciéndoles modificaciones). Es de destacar que se suprimen tres puestos de personal eventual y uno de personal directivo. También, que se crean tres puestos y plazas para atender las posibilidades que permite la tasa de reposición de efectivos.

Las modificaciones relacionadas con la Banda de Música responden a la necesidad de aumentar el servicio del 40 al 50 % del tiempo de sus componentes.

Las modificaciones relacionadas con la Escuela de Música hacen referencia al desarrollo del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 22 de diciembre de 2.017, a la desaparición de la Fundación municipal para la Cultura, la Educación y el Desarrollo por aplicación de la Disposición Adicional Novena, apartado dos, de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en la redacción dada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Un grupo importante de las modificaciones responden a necesidades puntuales detectadas en los servicios y a adecuar la Relación de Puestos de Trabajo a la realidad de la prestación de los servicios.

Por otro lado, el art. 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido Estatuto Básico del Empleado Público, define las Relaciones de Puestos de Trabajo como el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los Servicios, debiendo incluir al menos la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas a que están adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Este instrumento será público.

Como consecuencia de lo anterior y de las modificaciones habidas en la plantilla de personal y las adecuaciones funcionales llevadas a cabo para cumplir con las necesidades estructurales de la organización, con la finalidad de lograr una más óptima adecuación de los recursos humanos de esta entidad en aras de garantizar una mayor eficiencia y calidad en el funcionamiento de los servicios públicos, se hace necesario contemplar en el presente documento las modificaciones suscitadas en la Relación de Puestos de Trabajo, con lo que se efectúa la siguiente propuesta de modificación de la misma:

1.- ÁREA DE PRESIDENCIA:

1.1.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Presidencia (ALC026001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Presidencia.

1.2.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Presidencia (ALC027001), grupo A1, con nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de Presidencia.

1.3.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (SEC006001), al Área de Presidencia, con codificación (ALC030001), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

1.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección económico de Presidencia (ALC028001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€ en el Área de Presidencia.

1.5.- Asignación de un puesto de trabajo de Inspector de Rentas (SG031001), al Área de Presidencia, con codificación (ALC029001), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

1.6.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de gabinete de Alcaldía (ALC015001), perteneciente al personal eventual y del Área de Presidencia.

1.7.- Amortización de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ALC020003), perteneciente al personal eventual y del Área de Presidencia.

1.8.- Amortización de un puesto de trabajo de Secretario/a de grupo (ALC023001), perteneciente al personal eventual y del Área de Presidencia.

1.9.- Amortización de un puesto de trabajo de Director gestión del Área económica (ALC025001), perteneciente al personal directivo, del Área de Presidencia.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

2.- ÁREA DE SECRETARÍA GENERAL

2.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Secretaría General y Régimen Interior (SEC002001) del Área de Secretaría General.

2.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Secretaría General personal y contratación OO.AA. (SEC005001), del Área de Secretaría General.

2.3.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio Secretaría General del Pleno y apoyo Junta de Gobierno Local (SEC029001), grupo A1, con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Secretaría General.

2.4.- Creación de un puesto de trabajo de Conserje de Edificios Municipales (SEC023030), grupo E, nivel CD 14 y complemento específico 7.010,88€, en el Área de Secretaría General.

3.-ÁREA DE INTERVENCIÓN GENERAL

3.1.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (URB022017), al Área de Intervención , con codificación (INT017011), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

3.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe Sección de Presupuestos (INT006001), del Área de Intervención.

4.- ÁREA DE URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y VIVIENDA

4.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Planeamiento, Gestión y Patrimonio (URB019001) del Área de Urbanismo e Infraestructuras.

4.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Mantenimiento e Inversión de Edificios Municipales (INF004001) del Área de Infraestructuras y Urbanismo.

4.3.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Régimen Interior, Edificios Municipales y Parque Móvil (INF043001), GRUPO A1/A2, con nivel de CD 26 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Infraestructuras y Urbanismo.

4.4.- Amortización de un puesto de trabajo de Ingeniero Técnico de Obras Públicas (URB015001), del Área de Urbanismo e Infraestructuras.

4.5.- Amortización de un puesto de trabajo de Peón de Obras (INF031011), del Área de Urbanismo e Infraestructuras.

5.- ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD.

5.1.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (SG020002), al Área de Bienestar Social e Igualdad, con codificación (ASS003013), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

5.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Servicios Sociales Comunitarios (ASS013001) del Área de Bienestar Social e Igualdad.

5.3.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Servicios Sociales (ASS001001), grupo A1/A2, con nivel de CD 26 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Bienestar Social e Igualdad.

6.- ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

6.1.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Recursos Humanos (RH001001), grupo A1, con nivel CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Recursos Humanos.

6.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Secretaría General y Régimen Interior (RRHH). (RH002001), del Área de Recursos Humanos.

6.3.- Amortización del puesto de trabajo de Jefe de Sección de Recursos Humanos (RH003001), del Área de Recursos Humanos.

6.4.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Recursos Humanos (RH014001), grupo A1, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de Recursos Humanos.

7.- ÁREA DE INFORMÁTICA, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

7.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Coordinador de Sistemas informáticos (NTI001001) del Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

7.2.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Informática y Comunicaciones (NTI009001), con grupo A1, nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.

7.3.- Amortización de un puesto de trabajo de Técnico Medio informática (NTI002001), del Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.

7.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección Informática (NTI010001), grupo A2, nivel de CD 24 y complemento específico 16.724,76€, Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.

7.5.- Creación de un puesto de trabajo de Técnico Auxiliar de gestión Informática (NTI007002), grupo C1, nivel de CD 18 y complemento específico 10.346,76€, en el Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías.

8.- ÁREA DE DEPORTES, TURISMO Y PLAYAS

8.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Director de Actividades deportivas (DEP001001) del Área de Deportes.

8.2.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Deportes (DEP011001), grupo A1, nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Deportes.

8.3.- Amortización de un puesto de trabajo de Técnico de Turismo (TUR002001), del Área de Turismo y Playas.

8.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Turismo (TUR003001), grupo A2 con nivel de CD 24 y complemento específico 16.724,76€, en el Área de Turismo y Playas.

9.- ÁREA DE FOMENTO, PROMOCIÓN, DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO

9.1.- Asignación del puesto de Arquitecto (URB016001), al Área de Fomento, Promoción, Desarrollo Económico y Empleo, con codificación (FPE001001), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

9.2.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Empleo y Desarrollo (FPE002001), con grupo A1/A2, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de de Fomento, Promoción, Desarrollo Económico y Empleo.

10.- ÁREA DE SERVICIOS GENERALES Y MEDIO AMBIENTE

10.1.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe/a Servicio de Servicios Varios (SG032001), grupo A1, con nivel CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Servicios Generales.

10.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Gestor de Medio Ambiente (SG016001), del Área de Servicios Generales.

10.3.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ASS003009), al Área Servicios Generales, con codificación (SG020008), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

10.4.- Amortización de un puesto de trabajo de Técnico Superior de Medio Ambiente (SG026001) del Área de Servicios Generales.

10.5.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Medio Ambiente (SG034001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Servicios Generales.

10.6.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Sanciones, Salud y Consumo (SG003001) del Área de Servicios Generales.

10.7.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Consumo y Responsabilidad Patrimonial (SG036001), grupo A1, nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Servicios Generales.

10.8.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Servicios Generales (SG002001) del Área de Servicios Generales.

11.- ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

11.1.- Asignación del puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (URB022013), al Área de Participación Ciudadana, con codificación (PAR010005), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa.

11.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Tramitador OAC (PAR005006) del Área de Participación



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Ciudadana.

11.3.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de los Servicios Administrativos de la Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar (PAR002001)

11.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de la Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar (PAR012001), grupo A1, con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Participación Ciudadana.

11.5.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Tenencia Alcaldía de Torre del Mar (PAR013001), grupo A1/A2, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de Participación Ciudadana.

12.- ÁREA DE CULTURA, FERIAS Y FIESTAS, EDUCACIÓN Y JUVENTUD

12.1.- Creación de un puesto de trabajo de Director Técnico de Museos (ECC022001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Cultura.

12.2.- Creación de un puesto de trabajo de Técnico Técnico Superior Arqueología (ECC031001), grupo A1, nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Cultura.

12.3.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Guitarra (ECC023001, grupo A2, nivel CD 16 y complemento específico 6655,32€ al 69,33% de la jornada, en el Área de Educación y Cultura

12.4.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Lenguaje Musical (ECC024001), grupo A2, nivel CD 16 y complemento específico 4314,12€ al 56% de la jornada, en el Área de Educación y Cultura

12.5.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Batería y Percusión (ECC025001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1577,66€ al 58,67% de la jornada durante (9 meses), en el Área de Educación y Cultura.

12.6.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Viento (ECC026001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1577,67€ al 58,67% de la jornada durante (9 meses), en el Área de Educación y Cultura.

12.7.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Danza (ECC027001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1277,66€ al 50,66% de la jornada durante (9 meses), en el Área de Educación y Cultura.

12.8.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Patrimonio Histórico, Arqueología y Bibliotecas (ECC001001), del Área de Educación y Cultura.

12.9.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección del Área de Cultura (ECC032001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Educación y Cultura

12.10.- Con el fin de adecuar las necesidades de participación de la Banda Municipal de Música a los actos y eventos que a esta se le demanda, se hace necesario incrementar un 10% la jornada de trabajo de las personas que desempeñan los puestos de trabajo de Músico de la Banda Municipal de Música pasando del 40% al 50% de la jornada de trabajo.

13.- ÁREA DE ASESORÍA JURÍDICA.

13.1.- Creación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ASJ003001), grupo C2 con nivel CD 16 y complemento específico 8.471,04€, en el Área de Asesoría jurídica.

13.2.- Creación de una Jefatura de Servicio de la Asesoría Jurídica (ASJ004001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de la Asesoría jurídica.

OBSERVACIONES GENERALES

De la presente propuesta resultará una nueva codificación para los puestos de trabajo encuadrados en la RPT resultante de la asignación de los mismos a las distintas áreas, las transformaciones, creaciones y amortizaciones necesaria para la nueva reestructuración de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Vélez-Málaga, que surtirá efectos con la entrada en vigor de los Presupuestos Municipales para el ejercicio 2017, debiéndose cubrir los mismos por los procedimientos legalmente establecidos.”

CUARTO: Mediante escrito de fecha 26 de mayo de 2017, se presentaba escrito de abstención del siguiente tenor:

“Visto el contenido de las notas interiores de fecha 15/05/17 y 23/05/17, recibidas de la Intervención Municipal de esta Administración, solicitando informe sobre diversas alegaciones



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

presentadas a los Presupuestos de 2007, y dado que del contenido de las mismas se desprende que este técnico en funciones de Técnico del Área de Recursos Humanos, a tenor de las presentadas por el PP, debiera abstenerme dado que al parecer pudiera tener o podría concurrir en mi persona, a tenor del art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público alguna de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente, esto es, Apdo. 2º, letra a), tener interés personal en el asunto de que se trate, y dado que es el propio apartado nº 5, el que indica que *'la no abstención en los casos en que concurra alguna de esas circunstancias dará lugar a la responsabilidad que proceda'*, se presenta ante el órgano superior de esta administración la presente abstención para la contestación tanto a las referidas alegaciones presentadas en los presupuestos municipales sobre el capítulo I, como para la elaboración del informe de la futura RPT, que trajera como causa la ya presentada en la Junta de Gobierno Local del pasado 04/04/17"

QUINTO: El decreto nº 3317/17, de 30 de mayo de 2017, da cuenta de lo siguiente:

“PRIMERO: Denegar la petición del funcionario XXXXXXXX de alegar causa de abstención para la emisión de los informes preceptivos en los de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y en las alegaciones al capítulo I del Presupuesto para 2017. En consecuencia dicho funcionario deberá emitir los informes indicados a la mayor brevedad posible.(../..)”

SEXTO: El escrito de fecha 01/06/17 presentado por la funcionaria XXXXXXXX promueve al amparo del art. 24.1 de la Ley 40/2015 recusación contra este técnico al entender que se da el supuesto contemplado en el art. 23.2.a) de la citada ley.

SÉPTIMO: Vista la situación de ambos escritos, tanto del PP como de la recurrente en alegaciones XXXXXXXX, este técnico en aras de salvaguardar la objetividad como funcionario de esta administración, solicita dentro del plazo legal estimado en el art. 24.3 de la Ley 40/2015 y dado que se puede dar la causa alegada en ambos escritos tanto del PP como de XXXXXXXX, se tenga por apreciada la recusación indicada y se acuerde la sustitución acto seguido por técnico competente para que proceda a elaborar tanto el informe de la RPT como las alegaciones plenarios al presupuesto de 2017.

OCTAVO: El decreto El decreto nº 3550/17, de 6 de junio 2017, da cuenta de lo siguiente:

“PRIMERO.- Desestimar la petición de recusación promovida por la funcionaria XXXXXXXX contra el funcionario XXXXXXXX para que se abstenga de emitir informe sobre las alegaciones presentadas por aquella contra el Presupuesto municipal de 2.017, de acuerdo con lo indicado en la parte expositiva de la presente resolución.

SEGUNDO.- Denegar la petición del funcionario XXXXXXXX de alegar causa de abstención para la emisión de los informes preceptivos en el expediente de aprobación del presupuesto y, específicamente, los relativos a las alegaciones al capítulo 1 del Presupuesto para 2.017 presentadas por XXXXXXXX. En consecuencia dicho funcionario deberá emitir los informes indicados a la mayor brevedad posible.”

LEGISLACIÓN APLICABLE:

- Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP)
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. (en adelante LBRL)
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo Común (en adelante LRJAPPAC)
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (En adelante LPACAP).
- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (En adelante LGPE)



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL).
- Real Decreto 2568/1986, de 28 noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. (En adelante ROF)
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local. (en adelante RRFAL)
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado. (en adelante RIP)
- Decreto 390/1986, de 10 de diciembre, por el que se regula la elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo.(EARPT)
- Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.(En adelante RJFALHN)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.(En adelante TRLET)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (En adelante TREBEP)
- Orden de 2 de diciembre de 1988 dictada por Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno (en adelante OMRCSG)
- Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público estatal
- Acuerdo y Convenio Colectivo, del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Málaga.
- Reglamento de Organización interna y estructura Administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Málaga.
- Sentencia de 05/02/2014 dictada (con dos votos particulares en contrario) por la Sección 7ª, de la Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo del TS

FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO: Para proceder a dar cuenta de esta aclaración de modificación de la RPT, que se dio conformidad en sesión de JGL y para poder dar su aprobación definitiva vamos a enfocar el siguiente informe en los siguientes apartados

1.-MARCO NORMATIVO

2.- NUEVO ENFOQUE SOBRE EL PROCESO DE MODIFICACIÓN DE LAS RPT EN EL ÁMBITO LOCAL TRAS LA SENTENCIA DE 05/02/2014 TS-SALA 3ª

3.-LIMITACIONES PRESUPUESTARIAS Y MASA RETRIBUTIVA. EVALUACIÓN ECONÓMICA Y FISCALIZACIÓN.

4.-ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

1º.- REESTRUCTURACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

2º.- MODIFICACIONES RELACIONADAS CON LA BANDA DE MÚSICA.

3º.- SUCESIÓN DE EMPRESAS CON LA ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA Y DANZA.

4º.- DESCRIPCIÓN DE PUESTO DE NUEVA CREACIÓN. SISTEMAS DE PROVISIÓN Y TIPOLOGIA DE LOS PUESTOS. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES



5º.-MOTIVACIÓN DE LOS PUESTOS QUE SE CREAN Y/O AMORTIZAN

5.- EFICACIA Y ENTRADA EN VIGOR DE LA PRESENTE PROPUESTA

6.-NEGOCIACIÓN SINDICAL

PRIMERO: MARCO NORMATIVO

El art. 126.4 del TRRL , señala : “Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 LBRL”

Dicho artículo 90.2 LBRL determina que las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La legislación básica que se halla contenida en el art.74 del TREBEP establece que:

“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”

Esta misma norma en su DD única, apdo b), mantiene en vigor el art.15 LMRFP estableciendo en su punto 1 que :

“Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean



desempeñados por personal laboral.

c) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizara a través de las relaciones de puestos de trabajo.”

SEGUNDO: NUEVO ENFOQUE SOBRE EL PROCESO DE MODIFICACIÓN DE LAS RPT EN EL ÁMBITO LOCAL TRAS LA SENTENCIA DE 05/02/2014 TS-SALA 3ª

La regulación actual atribuye la competencia para la aprobación de la RPT y consecuentemente de sus modificaciones al Ayuntamiento constituido en Pleno, en virtud de lo previsto en el art. 22.2.i) LRBRL, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación (art. 22.4 LRBRL), y en los municipios de gran población, como es Vélez-Málaga, a la Junta de Gobierno Local (art. 127 LRBRL).

Ahora bien, no obstante lo anterior, la normativa vigente no regula de forma detallada un procedimiento específico o concreto para la aprobación y modificación de la RPT, sino que existen diferentes normas de distinto rango que se refieren separadamente a alguno de sus trámites y documentos.

En el ámbito estatal, la OMRCSG que regula las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado, en su art. 40 únicamente exige la elaboración de la RPT por el respectivo departamento ministerial y su aprobación por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

Desde las primeras sentencias del TS dictadas en la década de los 90, el Alto Tribunal entendió que la RPT era un instrumento de organización que debía estar al servicio de las necesidades de la Administración para dar respuesta a las necesidades inmediatas que pudieran surgir en la labor de organizar de manera eficientes sus efectivos públicos. Ello comportaba, desde luego, la potestad de modificación de dicho instrumento. La posibilidad de llevar a cabo esta actuación encontraba su legitimación en el marco de la competencia de autoorganización de la Administración Pública para vertebrar sus recursos humanos, según lo dispuesto en el art. 72 EBEP.

El TS en esta materia vino manteniendo (entre otras STS de 17 de febrero de 1997, EDJ 1997/559) que la potestad autoorganizativa de las Administraciones Públicas atribuía a éstas la facultad de organizar los servicios en la forma que estimaran más conveniente a razón de una mayor eficacia para satisfacer los intereses generales a la que le compele el mandato contenido en el art. 103.1 CE.

Asimismo, la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ Extremadura en Sentencias de 14 de julio de 2005 (EDJ 2005/172284) y de 27 de noviembre de 2007 (EDJ 2007/302615), vino a establecer que el reconocimiento de la potestad de autoorganización que corresponde a cada Corporación Local, constituye un componente esencial de la autonomía para la gestión de sus respectivos intereses.

De lo expuesto, se puede colegir que es cada Administración el único ente que puede y debe valorar las concretas necesidades de su organización administrativa y definir las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización. La Administración materializa dicha actividad mediante la aprobación o modificación de las correspondientes RPT, siendo éste el instrumento técnico a través del cual se realiza



la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los Servicios, debiendo incluir al menos la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas a que están adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias (art. 74 EBEP).

Es importante tener en cuenta que es necesario, por aplicación analógica del art. 126.1 TRRL, el informe o estudio del Jefe del departamento de personal al inicio del expediente a instancia de Alcaldía o mediante providencia de la Delegación correspondiente. Aquél deberá contener de forma precisa la ordenación de personal que se propone, es decir, deberá llevarse a cabo una descripción detallada de los puestos, retribución, complementos, funciones, provisión y acceso.

Tras el informe del Órgano tramitador, se plantea la cuestión relativa a la obligatoriedad o no de la realización de un trámite de consulta o negociación con la representación sindical antes de proceder a su aprobación. La jurisprudencia ha sido oscilante al respecto. En Sentencia de 27/05/2009 el TS supremo exigió, por aplicación del art. 37 EBEP (actual TREBEP), que se debía llevar a cabo una autentica negociación con los representantes legales de los empleados públicos afectados, bajo tacha de nulidad radical por aplicación del art. 62.1. e) extinta LRJPAC [equivalente al actual art. 47.1.a)LPACAP]. No obstante, la importante STS de 27/01/2011 determinó tajantemente que *"la observancia del requisito de la negociación obligatoria comporta que se haya ofrecido la posibilidad de llevarla a cabo por quien tiene la obligación de promoverla, pero su cumplimiento no impone que la actividad desarrollada con esa finalidad haya culminado necesariamente en un resultado positivo de coincidencia plasmado en la perfección de un determinado pacto o acuerdo..."*.

El siguiente trámite, alcanzado el acuerdo con la representación sindical o intentado por la Administración sin conseguirlo, (novedad jurisprudencial que elimina la necesaria aprobación del mismo por los sindicatos) lo constituye el informe con propuesta de acuerdo elaborado por el departamento de personal de la respectiva Corporación Local, de conformidad con lo dispuesto en el art. 175 ROF. Este informe se basará en el informe/estudio inicial del Jefe de personal pudiendo coincidir plenamente con él o bien haberse introducido modificaciones por las negociaciones sindicales.

La propuesta de acuerdo de modificación de la RPT deberá ser sometido al dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, por así exigirlo el art. 123.1 ROF, al tratarse de un asunto cuya aprobación está expresamente atribuida al Pleno de la Entidad Local, de acuerdo con lo dispuesto los arts. 22.2.i) y 33.2.f) LRBRL, o a la Junta de Gobierno Local en los Municipios de régimen de gran población.

Aprobada por la JGL la RPT o su modificación, para lo cual resulta suficiente el voto de la mayoría simple, al no exigirse específicamente para la válida adopción del acuerdo el quórum de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, según se desprende de los apartados 1 y 2 del art. 47 LRBRL, considera la doctrina, y también este técnico informante, que no es legalmente exigible el informe de la Secretaria e intervención, interpretando en sentido contrario el art. 54.1 b) TRRL, siendo, por tanto, suficiente el informe del departamento de personal.

Ahora bien, no podemos olvidar que, de acuerdo con lo establecido en el art. 4.h RJFALHN, se deberá recabar el informe de intervención sobre la procedencia de nuevos servicios o reforma de los existentes a los solos efectos de la evaluación de la



repercusión económico-financiera de las respectivas propuestas.

Tampoco parece exigible el trámite de audiencia a los interesados previsto en el art. 84 LJPAC, dada la naturaleza de la RPT de instrumento de carácter técnico dirigido a la racionalización de las estructuras administrativas, criterio compartido por el TSJ Andalucía en su Sentencia de 24 de mayo de 2000.

TERCERO: LIMITACIONES PRESUPUESTARIAS Y MASA RETRIBUTIVA. EVALUACIÓN ECONÓMICA Y FISCALIZACIÓN.

Las limitaciones presupuestarias para gastos de personal han sido una constante en la Leyes de presupuestos anuales del Estado (y supone la mayoría de los reparos de Intervención de Fondos a la hora de “fiscalizar” los expedientes de modificación de RPT); la diferencia con las leyes presupuestarias actuales estriba en el hecho de que las anteriores permitían un determinado incremento porcentual y en las actuales no. Los términos utilizados en todas ellas son idénticos y, a la vista de una suficiente interpretación uniforme dada por la Intervención General del Estado o por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, han sido los tribunales de justicia los que han marcado los parámetros interpretativos para poder entender cómo han de aplicarse las referidas limitaciones.

Pues bien, teniendo en cuenta lo anterior, las limitaciones presupuestarias deberán referirse no solo al aspecto cuantitativo sino también cualitativo por cuanto que, en caso contrario, no se podría efectuar el juicio verificador de homogeneidad que exige la norma. La limitación deberá referirse a la cuantía global del crédito referido al Grupo de personal y en atención a puestos de trabajos ya existentes, en base a los cuales se deberá realizar la oportuna comparativa, identificando si ha existido un cambio retributivo o no, y cuales son la causas que lo justifican; en caso contrario, como señala el TS no podría realizarse dicho enjuiciamiento/comparativa por cuanto que este proceso lógico de búsqueda sistemática de similitudes deberá centrarse en el hecho y la razón en la que se aprecia la homogeneidad, y no en una consideración en abstracto.

No obstante lo anterior, la contención del gasto público exigida legalmente, pasa por un uso racional del mismo, debiéndose amortizar aquellos puestos de trabajo cuya existencia no respondan a necesidades actuales de la Corporación, a fin de que el mayor gasto sea pertinentemente absorbido y nivelado, respetándose así, las limitaciones presupuestarias, como como es el caso en que nos ocupa.

Veamos el estudio de la masa retributiva:

El art. 19.2 LGPE (única en vigor en la actualidad) indica que: “En el año 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.”

Al respecto y para poder interpretar la vigencia o no de dicho articulado, la



propia Subdirección General de Ordenación Normativa y de Recursos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas con fecha 4 de octubre de 2016 informa, en relación con una consulta de un Ayuntamiento sobre las consecuencias que la prórroga presupuestaria en 2017 tendría sobre los gastos de personal, lo siguiente:

«De acuerdo con los artículos 134.4 de la Constitución y 38 de la Ley General Presupuestaria, si la Ley de Presupuestos Generales del Estado no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente se considerarán automáticamente prorrogados los presupuestos iniciales del ejercicio anterior hasta la aprobación y publicación de los nuevos en el "Boletín Oficial del Estado".

Es decir, la prórroga afecta a los créditos, pero no a las normas de la Ley de Presupuestos Generales del Estado que tengan una vigencia anual, como sucede con las normas que establecen limitaciones a los incrementos retributivos.

Por lo tanto, siguiendo el mismo razonamiento del informe la Subdirección General de Ordenación Normativa y de Recursos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 4 de octubre de 2016 **habría que concluir que la vigencia del artículo 19 LGPE/16 agota su vigencia en el año 2016.**

Por tanto y hasta en tanto no se aclare en la futura Ley de Presupuestos de 2017, cual va a ser el incremento global, para este año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no *deberían* experimentar ningún incremento global respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.”¹

A) El coste del **CAPITULO I** viene compuesto de las siguientes partidas:

1 No obstante en el proyecto de Presupuestos del Estado para el año 2017, en la actualidad en trámite parlamentario, recoge en su futuro art. 18.2 Dos. Que: “En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.”



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Personal	Concepto	2016	2017	Diferencia	%
Gastos Generales	Formación y perfeccionamiento funcionarios/personal laboral	0,00	35.000,00	35.000,00	#DIV/0!
Gastos Generales	Seguro de responsabilidad civil, vida y accidente	70.000,00	70.000,00	0,00	0,00%
Gastos Generales	Gastos sociales Acuerdo/Convenio Colectivo- Prestaciones Minusvalía- Ayud. Becas personal	179.579,38	179.579,38	0,00	0,00%
Gastos Generales	Gastos prevenc. riesgos laboral. y activ. médicas	50.000,00	90.000,00	40.000,00	80,00%
Gastos Generales	Formación y perfeccionamiento personal laboral	10.000,00	0,00	-10.000,00	-100,00%
Gastos Generales	Seguridad Social aplazamiento	1.143.998,46	195.000,00	-948.998,46	-83,00%
Gastos Generales	Seguridad Social gastos sociales Acuerdo/Convenio Colectivo/Ayudas y Beca	39.655,51	51.317,98	11.662,46	29,00%
Gastos Generales	Asistencia médico-farmacéutica	15.000,00	15.000,00	0,00	0,00%
Departamento completo	Seguridad Social	5.426.665,54	5.544.930,40	118.264,86	2,00%
Órganos de gobierno	Retribuciones básicas	420.058,52	420.058,52	0,00	0,00%
Órganos de gobierno	Otras remuneraciones	0,00	0,00	0,00	0,00%
Personal directivo	Retribuciones básicas	0,00	0,00	0,00	0,00%
Personal directivo	Otras remuneraciones	0,00	0,00	0,00	0,00%
Personal eventual	Retribuciones básicas	821.746,80	729.695,82	-92.050,98	-11,00%
Personal eventual	Retribuciones complementarias	0,00	0,00	0,00	0,00%
Personal eventual	Otras remuneraciones	0,00	0,00	0,00	0,00%
Funcionarios	Sueldo Base A1	548.496,14	652.265,68	103.769,54	19,00%
Funcionarios	Sueldo Base A2	312.854,40	273.747,60	-39.106,80	-13,00%
Funcionarios	Sueldo Base B	0,00	0,00	0,00	0,00%
Funcionarios	Sueldo Base C1	1.587.427,38	1.597.411,20	9.983,82	1,00%
Funcionarios	Sueldo Base C2	932.802,87	930.870,60	-1.932,27	0,00%
Funcionarios	Sueldo Base E	131.842,48	131.842,48	0,00	0,00%
Funcionarios	Trienios	708.313,58	744.001,51	35.687,93	5,00%
Funcionarios	Otras retribuciones básicas	306.960,50	318.026,22	11.065,72	4,00%
Funcionarios	Complemento de destino	1.841.763,00	1.908.157,32	66.394,32	4,00%
Funcionarios	Complemento específico	4.219.446,70	4.815.333,50	595.886,80	14,00%
Funcionarios	Complemento de productividad	1.245.022,40	1.320.965,42	75.943,02	6,00%
Funcionarios	Gratificaciones	297.673,20	297.673,20	0,00	0,00%
Funcionarios	Otras Retribuciones básicas Personal Funcionario (49,73% días paga 2012)	289.191,52	0,00	-289.191,52	-100,00%
Funcionarios	Aportación municipal Fondo de Pensiones funcionarios	0,00	1,00	1,00	#DIV/0!
Personal laboral fijo	Retribuciones básicas	2.337.459,33	2.398.429,45	60.970,12	3,00%
Personal laboral fijo	Otras remuneraciones	3.139.682,38	3.361.145,59	221.463,21	7,00%
Personal laboral fijo	Atrasos complemento extraordinario Personal Laboral	250.000,00	99,00	-249.901,00	-100,00%
Personal laboral fijo	Retribuciones básicas Personal Laboral (49,73% días paga 2012)	200.581,13	0,00	-200.581,13	-100,00%
Personal laboral fijo	Horas extraordinarias Personal Laboral	100,00	100,00	0,00	0,00%
Personal laboral temporal	Remuneraciones	269.033,33	517.638,61	248.605,28	92,00%
TOTAL		26.795.354,55	26.598.290,48	-197.064,08	-0,74%

En definitiva comparando ambos capítulos hay una minoración entre ambos anualidades (2016 y 2017) del -0.74%

B) CONCEPTOS CON COSTE EXCLUIDOS DE LA MASA SALARIAL:

Personal	Concepto	2016	2017
Gastos Generales	Formación y perfeccionamiento funcionarios/personal laboral	0,00	35.000,00
Gastos Generales	Seguro de responsabilidad civil, vida y accidente	70.000,00	70.000,00
Gastos Generales	Gastos sociales Acuerdo/Convenio Colectivo- Prestaciones Minusvalía- Ayud. Becas personal	179.579,38	179.579,38
Gastos Generales	Gastos prevenc. riesgos laboral. y activ. médicas	50.000,00	90.000,00
Gastos Generales	Formación y perfeccionamiento personal laboral	10.000,00	0,00
Gastos Generales	Seguridad Social aplazamiento	1.143.998,46	195.000,00
Gastos Generales	Seguridad Social gastos sociales Acuerdo/Convenio Colectivo/Ayudas y Beca	39.655,51	51.317,98
Gastos Generales	Asistencia médico-farmacéutica	15.000,00	15.000,00
Departamento completo	Seguridad Social	5.426.665,54	5.544.930,40
Órganos de gobierno	Retribuciones básicas	420.058,52	420.058,52
Órganos de gobierno	Otras remuneraciones	0,00	0,00
Personal eventual	Retribuciones básicas	92.050,98	0,00
Funcionarios	Sueldo Base A1 (Plazas creadas y amortizadas)	0,00	29.648,44
Funcionarios	Sueldo Base A2 (Plazas creadas y amortizadas)	26.071,20	0,00



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Funcionarios	Sueldo Base C1 (Plazas creadas y amortizadas)	0,00	9.983,82
Funcionarios	Trienios	708.313,58	744.001,51
Funcionarios	Otras retribuciones básicas (Plazas creadas y amortizadas)	2.059,76	3.152,48
Funcionarios	Complemento de destino (Plazas creadas y amortizadas)	12.358,56	18.914,88
Funcionarios	Complemento específico (Plazas creadas y amortizadas)	28.212,70	45.341,15
Funcionarios	Complemento específico (VPT)	0,00	344.350,00
Funcionarios	Complemento de productividad (Plazas creadas y amortizadas)	2.159,52	3.470,60
Personal laboral fijo	Retribuciones básicas (Trienios) (Plazas creadas Escuela de Música)	339.811,15	369.407,11
Personal laboral fijo	Otras remuneraciones (VPT) (Plazas creadas Escuela de Música)	0,00	165.826,18
Personal laboral temporal	Remuneraciones	269.033,33	517.638,61
TOTAL		8.835.028,19	8.852.621,06

C) El coste de la **MASA SALARIAL²**, conforme a la Orden HAP/1057/2013, en términos de homogeneidad y con igual números de efectivos y excluidas las plazas creadas y amortizadas es de:

Personal	Concepto	2016	2017	Diferencia	%
Personal directivo	Retribuciones básicas	0,00	0,00	0,00	0,00%
Personal directivo	Otras remuneraciones	0,00	0,00	0,00	0,00%
Personal eventual	Retribuciones básicas	729.695,82	729.695,82	0,00	0,00%
Personal eventual	Retribuciones complementarias	0,00	0,00	0,00	0,00%
Personal eventual	Otras remuneraciones	0,00	0,00	0,00	0,00%

2 Artículo 1. Concepto de masa salarial.

La masa salarial del personal laboral de las sociedades mercantiles estatales, de las fundaciones del sector público estatal y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público estatal, está integrada por el conjunto anual de las retribuciones salariales y extrasalariales y de los gastos de acción social devengados.

Para el cálculo de la masa salarial se exceptúan, en todo caso:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Artículo 2. Ámbito personal.

La masa salarial comprenderá los conceptos indicados en el artículo anterior que correspondan al personal laboral con contrato indefinido, excluyéndose, a estos efectos, al personal directivo acogido al ámbito de aplicación del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

Dentro del personal laboral con contrato indefinido se diferenciará, a su vez, el personal cuyas condiciones de trabajo se determinen a través de la negociación colectiva y el resto del personal, que tendrá la consideración de no acogido a convenio colectivo. A estos efectos, se entenderá incluido en el concepto de personal no acogido a convenio colectivo tanto aquél que expresamente esté exceptuado de la aplicación de un convenio y cuya vinculación con la organización se articule exclusivamente a través de un contrato laboral individual, como aquel otro al que se aplique un convenio colectivo sectorial cuyas tablas salariales hayan sido mejoradas mediante contrato laboral individual.

Artículo 3. Ámbito temporal y condiciones de homogeneidad.

Para calcular la masa salarial se tomará como fecha de referencia la de 31 de diciembre del ejercicio anterior, debiendo comunicarse el gasto anualizado y devengado por los efectivos de carácter indefinido existentes en cada ejercicio a dicha fecha. Las variaciones experimentadas en la masa salarial entre un ejercicio y el siguiente serán objeto de valoración en términos de homogeneidad para los dos periodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a efectivos de personal y su antigüedad, como al régimen privativo de trabajo, jornada, horas extraordinarias y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a las variaciones en tales conceptos.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Funcionarios	Sueldo Base A1	548.496,14	622.617,24	74.121,10	14,00%
Funcionarios	Sueldo Base A2	286.783,20	273.747,60	-13.035,60	-5,00%
Funcionarios	Sueldo Base B	0,00	0,00	0,00	0,00%
Funcionarios	Sueldo Base C1	1.587.427,38	1.587.427,38	0,00	0,00%
Funcionarios	Sueldo Base C2	932.802,87	930.870,60	-1.932,27	0,00%
Funcionarios	Sueldo Base E	131.842,48	131.842,48	0,00	0,00%
Funcionarios	Otras retribuciones básicas	304.900,74	314.873,74	9.973,00	3,00%
Funcionarios	Complemento de destino	1.829.404,44	1.889.242,44	59.838,00	3,00%
Funcionarios	Complemento específico (Sin VPT)	4.191.234,00	4.425.642,35	234.408,35	6,00%
Funcionarios	Complemento de productividad	1.242.862,88	1.317.494,82	74.631,94	6,00%
Funcionarios	Gratificaciones	297.673,20	297.673,20	0,00	0,00%
Funcionarios	Otras Retribuciones básicas Personal Funcionario (49,73% días paga 2012)	289.191,52	0,00	-289.191,52	-100,00%
Funcionarios	Aportación municipal Fondo de Pensiones funcionarios	0,00	1,00	1,00	#¡DIV/0!
Personal laboral fijo	Retribuciones básicas (Sin Trienios)	1.997.648,18	2.029.022,34	31.374,16	2,00%
Personal laboral fijo	Otras remuneraciones (Sin VPT)	3.139.682,38	3.195.319,41	55.637,03	2,00%
Personal laboral fijo	Atrasos complemento extraordinario Personal Laboral	250.000,00	99,00	-249.901,00	-100,00%
Personal laboral fijo	Retribuciones básicas Personal Laboral (49,73% días paga 2012)	200.581,13	0,00	-200.581,13	-100,00%
Personal laboral fijo	Horas extraordinarias Personal Laboral	100,00	100,00	0,00	0,00%
TOTAL		17.960.326,36	17.745.669,42	-214.656,94	-1,20%

En definitiva comparando ambas masas salariales hay una minoración entre ambas dos anualidades (2016 y 2017) del **-1,20 %**

Por tanto esta conforme la presente modificación de puestos de trabajo **NO SUPONE** incremento en el total de gastos de personal para el presupuesto aprobado provisionalmente para el presente año 2017

CUARTO: ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

Vista la propuesta de la Concejala Delegada de Recursos Humanos, de fecha 06/06/17 y en cuanto a las modificaciones, creaciones y amortizaciones de puestos en distintas áreas municipales, nada que objetar, desde el punto de vista jurídico entendiéndolo que son consecuencia de la adecuación de los recursos humanos a la organización municipal encaminada a conseguir una mayor calidad y eficiencia en la prestación del servicio. No en vano, constituye -la RPT- el principal instrumento organizativo de las Entidades locales, pues con ellas se diseña el modelo organizacional a nivel de estructura interna ordenando y clasificando al personal en orden a la relación concreto del trabajo a desarrollar, es la verdadera esencia de la racionalización de la función pública y es un instrumento esencial de la política general de personal al incluir en la misma la dimensión económica o presupuestaria de la propia Administración.

Estudiando la propuesta se desprenden cinco cuestiones a desarrollar, a saber:

PRIMERA: REESTRUCTURACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

No hay duda del contenido de la citada propuesta dado que en el plano del



Derecho, la facultad de las Administraciones públicas para diseñar y modelar su propia organización ha sido tradicionalmente configurada como una auténtica *potestad administrativa*, es decir, como la atribución por el ordenamiento jurídico a la Administración pública de un poder para crear, modificar y extinguir situaciones jurídicas de los terceros para el cumplimiento de un interés de carácter público. Todas estas notas, que definen genéricamente a las potestades administrativas, son plenamente aplicables a la denominada *potestad de autoorganización administrativa* entendiendo por tal al «conjunto de facultades que la Administración ostenta para organizar su estructura», en orden a «la creación, supresión y modificación de órganos administrativos y la atribución de respectivas competencias a estos órganos nuevos»

En primer lugar, se trata de un auténtico poder jurídico en tanto que produce efectos jurídicos frente a terceros (frente a funcionarios y ciudadanos) y cuyo ejercicio está directamente habilitado por la Ley. A ello se refiere expresamente el art. 103.2 CE, que dispone expresamente «los órganos de la Administración del Estado son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la Ley». Ciñéndonos en las propias administraciones locales, el art. 4 LBRL, incluye también a la potestad de autoorganización entre las potestades administrativas de titularidad local.

De otra parte, la potestad de autoorganización administrativa se incluye entre las llamadas «potestades-función», caracterizadas por la sujeción de su ejercicio a un determinado interés público querido por la norma habilitante. Este interés público se presenta genéricamente en la Constitución (art. 31.2 y 103.1 y, en una formulación más concreta, en las Leyes administrativas.

En el caso de la potestad autoorganizatoria, el interés querido por el ordenamiento jurídico es el de la eficacia de la actividad administrativa, tanto en su vertiente propiamente administrativa como presupuestaria (principio de eficiencia). Es decir, el ordenamiento jurídico no reconoce a la Administración Pública una autonomía para gestionar sus asuntos (sic) sino que le atribuye una potestad (un poder que, por principio, no le pertenece) con una naturaleza eminentemente finalista. En puridad, debe enfatizarse, por tanto, que sólo es legítimo el ejercicio de aquella potestad atribuida por la ley a la Administración, cuando ésta sujeta tal ejercicio a la finalidad preestablecida por aquélla. Si centramos el debate en la potestad organizatoria, puede decirse entonces que este poder de autoorganización no procede un hipotético principio de autonomía administrativa sino que se deduce exclusivamente de la voluntad del legislador. Es la Ley, como manifestación expresa de la voluntad general, la que apodera a la Administración de esta facultad, por lo que el ejercicio de tal poder deberá estar enmarcado, en todo caso, en la consecución y garantía del interés perseguido por la Ley y en base al cual ha decidido este apoderamiento: este interés legal reside -reiterémoslo una vez más- en la eficacia de la actividad administrativa (Exposición de motivos de la propia LPACAP).

Por tanto la potestad organizatoria atribuida a la Administración se concreta en múltiples vertientes —ya sean de carácter singular o normativo—. En algunas ocasiones, el ejercicio de la potestad de autoorganización se traduce en órdenes verbales dictadas al empleado público por su superior jerárquico a través de la cuales éste ordena la actuación de sus subordinados en el seno de unidad administrativa de cuya adecuada gestión responde. Otras veces, puede materializarse en una resolución administrativa en virtud de la cual el órgano competente en materia de gestión de personal deniega la concesión de un determinado permiso «por necesidades del



servicio». Se trata, por tanto, de una resolución administrativa que restringe el disfrute de un derecho que corresponde a priori al empleado (el derecho al permiso correspondiente) en base a un interés superior, determinado en el adecuado funcionamiento del servicio administrativo en el que se integra.

No obstante lo anterior, el ejercicio de la potestad autoorganizatoria puede alcanzar, en otras muchas ocasiones, una naturaleza eminentemente reglamentaria, mediante la aprobación de las estructuras departamentales o de las Relaciones de Puestos de Trabajo en las que aquéllas se sustentan, como es el caso en que nos ocupa. Por otra parte, las potestades administrativas —y la organizatoria, como es obvio, no es una excepción— están caracterizadas por la «posibilidad abstracta de producir efectos jurídicos», por la «sujeción» provocada sobre sus destinatarios.

En Mesa General de Negociación del pasado 10/01/2017 se aprobaron las líneas generales para el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Vélez-Málaga, y entre otras dichas líneas acordaban para el período 2017-2019 diversas situaciones en la organización municipal de este ayuntamiento:

- “- Medidas orientadas a adecuar las estructuras organizativas a los sistemas de trabajo cambiantes (especialmente a la administración electrónica).
- La necesidad de reorganizar Servicios y Unidades dotándoles de una adecuada estructura de personal en relación con el volumen y la complejidad de los servicios que prestan.
- Adecuación de los Servicios y Unidades en las que se produce un desajuste entre los puestos de trabajo necesarios actualmente y las plazas con las que están dotados.
- Reconversión de unidades cuyos servicios pueden devenir obsoletos y su orientación a nuevos servicios que respondan a las necesidades de los ciudadanos.
- Todo ello puede suponer adscripción a nuevos puestos de trabajo, reasignación por amortización del puesto, readscripción del puesto, redistribución de efectivos etc.”

Todo ello acompañado de otras situaciones engarzadas dentro de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que debería haber estado listo para enero de 2017.

Dicho documento recoge la necesidad de que el Servicio de Recursos Humanos trabaje con vocación de servicio a las unidades organizativas municipales más allá de la mera gestión de personal, constituyéndose en un servicio de consultoría interna que ayuda a la organización del Ayuntamiento en su conjunto y la de cada uno de los departamentos, en cuanto a su estructura de personal y de recursos humanos.

De hecho, la Mesa General de Negociación aprobó en fecha 09/02/2017 el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos, Plan, que definitivamente es aprobado en Junta de Gobierno Local de fecha 13/02/2017, recogiendo en el mismo que:

“Las acciones previstas deberán aprobarse mediante el procedimiento y por los órganos que legalmente corresponda.

Así, lo que afecte a la plantilla presupuestaria quedará condicionado a su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, así como todo aquello



que afecte a los aspectos presupuestarios que sean de su competencia.

Las modificaciones que afecten a temas organizativos de la administración ejecutiva corresponderían a la Alcaldía, si bien estas atribuciones las tiene delegadas en la Junta de Gobierno por Decreto 9034/2016, de 16 de diciembre, por lo que sería ésta última quien las aprobaría.

Son competencia de la Junta de Gobierno la aprobación de las provisiones de puestos de trabajo y las modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo necesarias para llevar a cabo las transformaciones y redistribuciones que conlleva, mientras que las correspondientes convocatorias de provisión promoción y libre acceso son competencia de la Concejalía Delegada responsable de los Recursos Humanos.

Por tanto, el Plan de Ordenación, además del suyo propio, dará lugar a una pluralidad de expedientes administrativos que darán soporte a una serie de decisiones, algunas de ellas en cascada”.

SEGUNDA: MODIFICACIONES RELACIONADAS CON LA BANDA DE MÚSICA.

La propuesta de la Concejala de Cultura y Patrimonio de 13/03/2017 , rectificada por la de 04/06/17 da cuenta del siguiente tenor:

“Los trabajos preparativos de recogida y montaje en las actividades de la Banda de música suponen un porcentaje considerable de su tiempo de trabajo. Así se ampliara su dedicación, y la productividad subirá de forma exponencial.

Además de lo anterior el actual horario de la Banda de Música no permite el desarrollo de otras actividades más allá de las que se hacen y que se viene demandado la realización y participación de otros eventos y desarrollo de otras actividades por parte de colectivos, ciudadanía y actos diversos, es por lo que veo necesario elevar la propuesta de ampliación del horario de trabajo de los trabajadores de la Banda Municipal de Música.

Estando las modificaciones relacionadas con la necesidad de aumentar el servicio de la Banda de Música del 40 al 50% del tiempo de sus componentes, y todo ello en base a que el porcentaje de dedicación actual es insuficiente para alcanzar un mínimo de objetivos de operatividad de ese servicio a la vista de la demanda ciudadana.

Solicito la ampliación del horario de los trabajadores de la Banda de Música Municipal a un 50% del horario marcado por la ley de la Función Pública.”

Nada que objetar al contenido de la citada propuesta, por los motivos anteriormente expuestos, en el apartado segundo, volvemos a la facultad de las Administraciones públicas para poder diseñar y modelar su propia organización para el cumplimiento de un interés de carácter público.

TERCERO: SUCESIÓN DE EMPRESAS CON LA ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA Y DANZA.

Para poder contestar a la creación de puestos , en este apartado, se tiene por contestado con lo indicado en el informe nº 061/2017 que efectúa este técnico para la “Plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, para su



aprobación con ocasión de la aprobación del presupuesto para el ejercicio 2017”, el cual se tiene íntegramente pro reproducido en su fundamento de derecho cuarto.

CUARTO: DESCRIPCIÓN DE PUESTO DE NUEVA CREACIÓN. SISTEMAS DE PROVISIÓN Y TIPOLOGÍA DE LOS PUESTOS. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Junto con la presente propuesta de la Concejala Delegada de Recursos Humanos, este técnico aporta treinta fichas de descripción de puestos de trabajo, con los códigos de puesto, provisión, titular, relación laboral, titulación académica exigida, grupo de titulación, especialización obligatoria del puesto de trabajo, centro de trabajo, servicio/unidad adscrito, superior jerárquico, subordinados, tipo de jornada, horario, dedicación y tipo de puesto, responsabilidades generales y tareas y/o funciones de los referidos puestos.

Una vez comprobado las referidas DPT de cada puesto de trabajo, se observa que el sistema de provisión interna de los referidos puestos es por concurso de méritos, y siendo el concurso la forma normal de provisión de los referidos puestos (art. 79.1 TREBEP; Art. 36.1 RIP; Art. 7 EARPT), no hay nada que objetar al respecto.

Por otro lado se definen como puestos singularizados al puesto de Jefe de servicio de asesoría jurídica, jefe de servicios de servicios sociales, jefe de servicio de deportes, jefe de sección del área de cultura, jefe de servicio de servicios varios, jefe de sección de consumo y responsabilidad patrimonial, jefe de servicio de informática y comunicaciones, jefe de servicio de Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar, Adjunto a jefe de servicio de Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar, jefe de servicio de Recursos Humanos, al adjunto a jefe de servicio de Recursos Humanos, jefe de servicio de Secretaría General del pleno y apoyo a la Junta de Gobierno Local, jefe de servicio de régimen interior de edificios municipales y parque móvil, jefe de servicio de presidencia, adjunto a jefe de servicio de Presidencia, jefe de sección económica de presidencia, adjunto a jefe de servicio de empleo y desarrollo, y jefe de servicio de medio ambiente y ello porque estos puestos son individualizados y se distinguen del resto de puestos de esta administración, dado que estos puestos necesitan de una especialización distinta o requisitos de conocimiento distintos. En definitiva son aquellos puestos que tienen unas características propias y requieren para su desempeño una titulación determinada dentro de las titulaciones de su Grupo, un determinado tiempo de experiencia en el área funcional o relacional, la superación de cursos específicos, etc.

QUINTO: MOTIVACIÓN DE LOS PUESTOS QUE SE CREAN Y/O AMORTIZAN

Respecto a la justificación (motivación) que justifica todos y cada uno de los referidos puestos que se amortizan o asignaciones de un puesto de trabajo (en este caso siempre con el objeto de adecuar el puesto a la realidad administrativa), se han establecido seis grupos de código de motivaciones a saber:

a) Creación de puestos en coherencia con las necesidades puestas de manifiesto en los distintos documentos organizativos anteriormente indicados y ya explicados en el párrafo primero .

b) Amortización de puestos para dar respuesta a las necesidades organizativas



dotándolos servicios de la jerarquía necesaria para cumplir con los objetivos de la nueva organización. Es de destacar que todos los puestos que se amortizan o están vacantes o están ocupados por los sistemas de adscripción provisional o atribución de funciones, y que se suprimen tres puestos de personal eventual y uno de personal directivo haciendo el estamento político un considerable esfuerzo para hacer posible la reforma emprendida. Ninguno de los puestos amortizados se considera imprescindible para el funcionamiento de los servicios, valorándose más necesaria la creación de los nuevos puestos.

c) Las modificaciones relacionadas con la Banda de Música responden a la necesidad de aumentar el servicio del 40 al 50 % del tiempo de sus componentes, y todo ello en base a que el porcentaje de dedicación actual es insuficiente para alcanzar un mínimo de objetivos de operatividad de ese servicio a la vista de la demanda ciudadana.

d) Las modificaciones relacionadas con la Escuela de Música hacen referencia al desarrollo del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 22 de diciembre de 2.017, a la desaparición de la Fundación municipal para la Cultura, la Educación y el Desarrollo por aplicación de la Disposición Adicional Novena, apartado dos, de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en la redacción dada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

e) Un grupo importante de las modificaciones responden a necesidades puntuales detectadas en los servicios y a adecuar la Relación de Puestos de Trabajo a la realidad de la prestación de los servicios.

f) Creación de puestos por necesidad normativa para la puesta en marcha y funcionamiento de infraestructuras culturales.

En este sentido la propuesta de la Concejala Delegada de Cultura y Patrimonio de fecha 04/06/17 da cuenta de lo siguiente:

“La línea que venimos marcando desde la Concejalía de cultura, educación y participación ciudadana es de interrelación entre las diferentes áreas de nuestra delegación, para que la transversalidad sea el eje alrededor del que rote todo nuestro trabajo, logrando una mayor coordinación y que ello redunde en una economía de los recursos.

Dentro de este proyecto tiene un papel principal nuestro Centro de Arte Contemporáneo, que el pasado septiembre cumplió tres años de funcionamiento con una acertada programación que busca la ansiada relación entre arte y cultura contemporánea. Habiendo conseguido ya posicionarse como un espacio especializado, aún teniendo el hándicap que es el único de su género existente en una ciudad que no es capital de provincia.

Nuestro Cac realiza proyectos completos que no solo atañen a las muestras de artes plásticas, que en su caso no son contratadas de circuito, sino producidas por él mismo, lo que le da suficiente identidad para destacarse en su espectro. Sino que también lleva a cabo didácticas para pequeños y mayores de cada una de sus exposiciones, en clara coordinación con el área municipal de educación. Organiza ciclos de cineforum en cada uno de sus proyectos que se han convertido en un referente en la ciudad y en la temporada de verano los ya afamados ciclos de jazz. Así como jornadas, seminarios, etc.

Toda esta programación tiene que estar pensada, organizada, gestionada y producida por una persona que dirija sus enfoques, es por ello que solicito se cree una plaza para tal menester de **Director/directora** que cubra estas necesidades, cumpla con los requisitos necesarios y consiga que nuestro Cac no se desvanezca en el horizonte por falta de ideas o de planteamientos de futuro.

La persona destinada debe trabajar en absoluta coordinación con las áreas competentes, debe programar el año, proponer actividades, ajustarse a un presupuesto, estar al frente del Centro y ser responsable en todo su transcurso.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Así mismo la plaza de Arqueólogo municipal, centrada en las tareas de estudio, clasificación, inventario, catalogación, conservación, mantenimiento, etc, etc, viene a cubrir el espacio necesario generado por el aumento de los espacios expositivos, y la necesidad de poder dotar, y servir a una planificación y cobertura arqueológica en respuesta a las necesidades creadas por el crecimiento del departamento y los servicios municipales.”

Y en base a ellos la propuesta que se incluyó en la sesión de 04/04/17 y actualmente aclarada con la de 06/06/17 los puestos que se relacionaban quedarían de la siguiente manera:

1.- ÁREA DE PRESIDENCIA:

1.1.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Presidencia (ALC026001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Presidencia. Código justificación: a)

1.2.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Presidencia (ALC027001), grupo A1, con nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de Presidencia. Código justificación: a)

1.3.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (SEC006001), al Área de Presidencia, con codificación (ALC030001), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa. Código justificación: e)

1.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección económico de Presidencia (ALC028001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16 € en el Área de Presidencia. Código justificación: a)

1.5.- Asignación de un puesto de trabajo de Inspector de Rentas (SG031001), al Área de Presidencia, con codificación (ALC029001), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa. Código justificación: e)

1.6.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de gabinete de Alcaldía (ALC015001), perteneciente al personal eventual y del Área de Presidencia. Código justificación: b).

1.7.- Amortización de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ALC020003), perteneciente al personal eventual y del Área de Presidencia. Código justificación: b).

1.8.- Amortización de un puesto de trabajo de Secretario/a de grupo (ALC023001), perteneciente al personal eventual y del Área de Presidencia. Código justificación: b).

1.9.- Amortización de un puesto de trabajo de Director gestión del Área económica (ALC025001), perteneciente al personal directivo, del Área de Presidencia. Código justificación: b).

2.- ÁREA DE SECRETARÍA GENERAL

2.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Secretaría General y Régimen Interior (SEC002001) del Área de Secretaría General. Código justificación: b).

2.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Secretaría General personal y contratación OO.AA. (SEC005001), del Área de Secretaría General. Código justificación: b).

2.3.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio Secretaría General del Pleno y apoyo Junta de Gobierno Local (SEC029001), grupo A1, con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Secretaría General. Código justificación: a)

2.4.- Creación de un puesto de trabajo de Conserje de Edificios Municipales (SEC023030), grupo E, nivel CD 14 y complemento específico 7.010,88€, en el Área de Secretaría General. Código justificación: e)

3.- ÁREA DE INTERVENCIÓN GENERAL

3.1.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (URB022017), al Área de Intervención, con codificación (INT017011), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

la realidad administrativa. Código justificación: e)

3.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe Sección de Presupuestos (INT006001), del Área de Intervención. Código justificación: b).

4.- ÁREA DE URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y VIVIENDA

4.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Planeamiento, Gestión y Patrimonio (URB019001) del Área de Urbanismo e Infraestructuras. Código justificación: b).

4.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Mantenimiento e Inversión de Edificios Municipales (INF004001) del Área de Infraestructuras y Urbanismo. Código justificación: b).

4.3.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Régimen Interior, Edificios Municipales y Parque Móvil (INF043001), GRUPO A1/A2, con nivel de CD 26 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Infraestructuras y Urbanismo. Código justificación: a)

4.4.- Amortización de un puesto de trabajo de Ingeniero Técnico de Obras Públicas (URB015001), del Área de Urbanismo e Infraestructuras. Código justificación: b).

4.5.- Amortización de un puesto de trabajo de Peón de Obras (INF031011), del Área de Urbanismo e Infraestructuras. Código justificación: b).

5. ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD.

5.1.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (SG020002), al Área de Bienestar Social e Igualdad, con codificación (ASS003013), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa. Código justificación: e)

5.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Servicios Sociales Comunitarios (ASS013001) del Área de Bienestar Social e Igualdad. Código justificación: b).

5.3.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Servicios Sociales (ASS001001), grupo A1/A2, con nivel de CD 26 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Bienestar Social e Igualdad. Código justificación: a).

6.- ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

6.1.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Recursos Humanos (RH001001), grupo A1, con nivel CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Recursos Humanos. Código justificación: a).

6.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Secretaría General y Régimen Interior (RRHH). (RH002001), del Área de Recursos Humanos. Código justificación: b).

6.3.- Amortización del puesto de trabajo de Jefe de Sección de Recursos Humanos (RH003001), del Área de Recursos Humanos. Código justificación: b).

6.4.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Recursos Humanos (RH014001), grupo A1, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de Recursos Humanos. Código justificación: a).

7.- ÁREA DE INFORMÁTICA, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

7.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Coordinador de Sistemas informáticos (NTI001001) del Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías. Código justificación: b).

7.2.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Informática y Comunicaciones (NTI009001), con grupo A1, nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías. Código justificación: a).

7.3.- Amortización de un puesto de trabajo de Técnico Medio informática (NTI002001), del Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías. Código justificación: b).



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

7.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección Informática (NTI010001), grupo A2, nivel de CD 24 y complemento específico 16.724,76€, Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías. Código justificación: a).

7.5.- Creación de un puesto de trabajo de Técnico Auxiliar de gestión Informática (NTI007002), grupo C1, nivel de CD 18 y complemento específico 10.346,76€, en el Área de Informática, innovación tecnológica y nuevas tecnologías. Código justificación: a).

8.- ÁREA DE DEPORTES, TURISMO Y PLAYAS

8.1.- Amortización de un puesto de trabajo de Director de Actividades deportivas (DEP001001) del Área de Deportes. Código justificación: b).

8.2.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Deportes (DEP011001), grupo A1, nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Deportes. Código justificación: a).

8.3.- Amortización de un puesto de trabajo de Técnico de Turismo (TUR002001), del Área de Turismo y Playas. Código justificación: b).

8.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Turismo (TUR003001), grupo A2 con nivel de CD 24 y complemento específico 16.724,76€, en el Área de Turismo y Playas. Código justificación: a).

9.- ÁREA DE FOMENTO, PROMOCIÓN, DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO

9.1.- Asignación del puesto de Arquitecto (URB016001), al Área de Fomento, Promoción, Desarrollo Económico y Empleo, con codificación (FPE001001), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa. Código justificación: e)

9.2.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Empleo y Desarrollo (FPE002001), con grupo A1/A2, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de de Fomento, Promoción, Desarrollo Económico y Empleo. Código justificación: a).

10.- ÁREA DE SERVICIOS GENERALES Y MEDIO AMBIENTE

10.1.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe/a Servicio de Servicios Varios (SG032001), grupo A1, con nivel CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Servicios Generales. Código justificación: a).

10.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Gestor de Medio Ambiente (SG016001), del Área de Servicios Generales. Código justificación: b).

10.3.- Asignación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ASS003009), al Área Servicios Generales, con codificación (SG020008), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa. Código justificación: e)

10.4.- Amortización de un puesto de trabajo de Técnico Superior de Medio Ambiente (SG026001) del Área de Servicios Generales. Código justificación: b).

10.5.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Medio Ambiente (SG034001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Servicios Generales. Código justificación: a).

10.6.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Sanciones, Salud y Consumo (SG003001) del Área de Servicios Generales. Código justificación: b).

10.7.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Consumo y Responsabilidad Patrimonial (SG036001), grupo A1, nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Servicios Generales. Código justificación: a).

10.8.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Servicios Generales (SG002001) del Área de Servicios Generales. Código justificación: b).



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

11.- ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

11.1.- Asignación del puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (URB022013), al Área de Participación Ciudadana, con codificación (PAR010005), con objeto de adecuar la ubicación del puesto a la realidad administrativa. Código justificación: e)

11.2.- Amortización de un puesto de trabajo de Tramitador OAC (PAR005006) del Área de Participación Ciudadana. Código justificación: e)

11.3.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de los Servicios Administrativos de la Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar (PAR002001) Código justificación: b)

11.4.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de la Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar (PAR012001), grupo A1, con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de Participación Ciudadana. Código justificación: a).

11.5.- Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Tenencia Alcaldía de Torre del Mar (PAR013001), grupo A1/A2, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€, en el Área de Participación Ciudadana. Código justificación: a).

12.- ÁREA DE CULTURA, FERIAS Y FIESTAS, EDUCACIÓN Y JUVENTUD

12.1.- Creación de un puesto de trabajo de Director Técnico de Museos (ECC022001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Cultura. Código justificación: f)

12.2.- Creación de un puesto de trabajo de Técnico Técnico Superior Arqueología (ECC031001), grupo A1, nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Cultura. Código justificación: f)

12.3.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Guitarra (ECC023001, grupo A2, nivel CD 16 y complemento específico 6655,32€ al 69,33% de la jornada, en el Área de Educación y Cultura. Código justificación: c)

12.4.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Lenguaje Musical (ECC024001), grupo A2, nivel CD 16 y complemento específico 4314,12€ al 56% de la jornada, en el Área de Educación y Cultura. Código justificación: c)

12.5.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Batería y Percusión (ECC025001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1577,66€ al 58,67% de la jornada durante (9 meses), en el Área de Educación y Cultura. Código justificación: c)

12.6.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Viento (ECC026001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1577,67€ al 58,67% de la jornada durante (9 meses), en el Área de Educación y Cultura. Código justificación: c)

12.7.- Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Danza (ECC027001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1277,66€ al 50,66% de la jornada durante (9 meses), en el Área de Educación y Cultura. Código justificación: c)

12.8.- Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Patrimonio Histórico, Arqueología y Bibliotecas (ECC001001), del Área de Educación y Cultura. Código justificación: e)

12.9.- Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección del Área de Cultura (ECC032001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€, en el Área de Educación y Cultura Código justificación: e)

12.10.- Con el fin de adecuar las necesidades de participación de la Banda Municipal de Música a los actos y eventos que a esta se le demanda, se hace necesario incrementar un 10% la jornada de trabajo de las personas que desempeñan los puestos de trabajo de Músico de la Banda Municipal de Música pasando del 40% al 50% de la jornada de trabajo. Código justificación: c)



13.- ÁREA DE ASESORÍA JURÍDICA.

13.1.- Creación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ASJ003001), grupo C2 con nivel CD 16 y complemento específico 8.471,04€, en el Área de Asesoría jurídica. Código justificación: e)

13.2.- Creación de una Jefatura de Servicio de la Asesoría Jurídica (ASJ004001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€, en el Área de la Asesoría jurídica. Código justificación: a).

SEXTO: CRITERIOS UTILIZADOS PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

Dado que no existe ni un reglamento ni unos criterios comunes para la valoración de los puestos de trabajo (aunque se está confeccionando actualmente una valoración de puestos para todo el Ayuntamiento), la única opción viable en cuanto a criterios valorativos es la asimilación de los nuevos puestos a los ya existentes. Siendo por tanto el criterio de similitud el seguido con carácter general para la fijación de las retribuciones y, especialmente, el Complemento Específico.

Para el caso de los puestos correspondientes a la Escuela de Música, el criterio a seguir tiene que ser el de subrogarse en los mismos términos retributivos que figuran en los contratos laborales que tenían en la Fundación disuelta de la que proceden.

QUINTO: EFICACIA Y ENTRADA EN VIGOR DE LA PRESENTE PROPUESTA

Por tanto, y atendiendo al mandato legal de los presentes Fundamentos de Derecho procede por ello, la modificación la Relación de puesto de trabajo del Ayuntamiento, incorporando en la misma los puestos que se indican en la propuesta de la Concejala Delegada de recursos Humanos de fecha 06/06/2017, dotándolos de la consiguiente consignación presupuestaria que deberá respetar el límite máximo establecido en la normativa presupuestaria.

En cuanto a la creación y amortización de plazas de personal eventual y funcional contenida en la propuesta en cuestión, el art. 90.1 LBRL, establece que corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente a través del presupuesto, la plantilla, instrumento éste de organización de recursos humanos, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

De la presente propuesta resultará una nueva codificación para los puestos de trabajo encuadrados en la RPT resultante de la asignación de los mismos a las distintas áreas, las transformaciones, creaciones y amortizaciones necesaria para la nueva reestructuración de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Vélez-Málaga, que surtirá efectos con la entrada en vigor de los Presupuestos Municipales para el ejercicio 2017.

Al considerarse, la presente modificación de la RPT, un acto administrativo surtiría efectos desde su aprobación, si bien se exige su publicación, no como



requisito de eficacia, sino para que puedan ser conocidas por los interesados como aclara la STS de 26 de mayo de 1998. Conforme al artículo 127 del TRRL, deberá remitirse copia de las relaciones de puestos de trabajo a la Administración del Estado y a la de la comunidad autónoma dentro de plazo de 30 días a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, surtiendo efectos a partir de la publicación en dicho boletín, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 57,2 LRJPAC

Corresponde a la Junta de Gobierno Local, de conformidad con lo establecido en el art. 127.h LBRL la competencia en materia de aprobación y modificación de Relación de Puestos de Trabajo.

SÉXTO: NEGOCIACIÓN SINDICAL

Se tiene por incorporado a este punto lo indicado en el parágrafo segundo, tras la sentencia de 05/02/14 , sobre:

“ Tras el informe del Órgano tramitador, se plantea la cuestión relativa a la obligatoriedad o no de la realización de un trámite de consulta o negociación con la representación sindical antes de proceder a su aprobación. La jurisprudencia ha sido oscilante al respecto. En Sentencia de 27/05/2009 el TS supremo exigió, por aplicación del art. 37 EBEP (actual TREBEP), que se debía llevar a cabo una autentica negociación con los representantes legales de los empleados públicos afectados, bajo tacha de nulidad radical por aplicación del art. 62.1. e) extinta LRJPAC [equivalente al actual art. 47.1.a)LPACAP]. No obstante, la importante STS de 27/01/2011 determinó tajantemente que *"la observancia del requisito de la negociación obligatoria comporta que se haya ofrecido la posibilidad de llevarla a cabo por quien tiene la obligación de promoverla, pero su cumplimiento no impone que la actividad desarrollada con esa finalidad haya culminado necesariamente en un resultado positivo de coincidencia plasmado en la perfección de un determinado pacto o acuerdo..."*.

El siguiente trámite, alcanzado el acuerdo con la representación sindical o intentado por la Administración sin conseguirlo, (novedad jurisprudencial que elimina la necesaria aprobación del mismo por los sindicatos) lo constituye el informe con propuesta de acuerdo elaborado por el departamento de personal de la respectiva Corporación Local, de conformidad con lo dispuesto en el art. 175 ROF. Este informe se basará en el informe/estudio inicial del Jefe de personal pudiendo coincidir plenamente con él o bien haberse introducido modificaciones por las negociaciones sindicales."

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Visto el contenido de la referida propuesta, este técnico informa favorablemente el contenido de la presente propuesta de aclaración de la Sr. Delegada de Recursos Humanos de fecha 06/06/17, quedando pendiente de los trámites e informes económicos pertinentes.

Este es mi recto parecer que formo en fecha y lugar abajo indicado y sin perjuicio de otro mejor fundado en derecho.

No obstante, el órgano competente resolverá, lo más conveniente a los



intereses generales.

SE ADJUNTA COMO ANEXOS SIGUIENTES:

- I.- Las descripciones de los diversos puestos de trabajo que se crean, con el cuadro de mando, debidamente incorporado, así como, la provisión de ellos mismo, responsabilidades, tareas y/o funciones, tipo de puesto, código, y especialización del mismo
- II.- Comparativa y cuadro de masa retributiva
- III.- Cuadro final de la relación de puesto de trabajo, una vez llevada a cabo las modificaciones aprobadas en sesión de 04/04/17”

Vistos los documentos que se adjuntan como anexos al informe anteriormente transcrito y que obran en el expediente, debidamente diligenciados.

Visto el informe del interventor general, de 6 de junio de 2017, del siguiente contenido:

“Examinada la propuesta de 6 de junio de 2017 de la Concejala Delegada de Recursos Humanos sobre modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, en primer término se ha de poner de manifiesto que con motivo de la propuesta de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del pasado día 22 de marzo de 2017, que fue sometida a la consideración de la Junta de Gobierno Local el 4 de abril de 2017, que en su aspecto económico no varía con la propuesta actual, por este interventor, tal y como figura en el acta de dicha sesión se informó que:

“Manifiesta en primer lugar el Sr. interventor que no se ha emitido informe específico para este expediente porque la Relación de Puestos de Trabajo se incluye en el expediente del Presupuesto General que, a su vez, se somete a la consideración de esta Junta de Gobierno Local y que en el informe de Intervención que acompaña al expediente del Presupuesto se informa sobre los gastos de personal recogidos en el Capítulo I.

También añade el Sr. interventor que en dicho informe se pone de manifiesto, entre otras cuestiones, que la R.P.T. que se presenta no contiene el puesto de contabilidad ni el del órgano para la resolución de las reclamaciones económico-administrativas previstos en el Título X de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Y también, que existe una correlación de los créditos consignados en el capítulo I con el Anexo de Personal, con detalle del coste y en relación con esta propuesta de R.P.T.

Así mismo, expone que no se ha consignado el incremento del 1% que contempla la Ley de Presupuestos Generales del Estado, cuestión que hubiese sido recomendable incluir pero, no obstante, se ha procedido a efectuar la retención de créditos suficientes que provienen de las vacantes liberadas para atender ese previsible incremento del 1%. Y añade que está pendiente que se definan, por la Junta de Gobierno Local, los criterios objetivos y detallados para el reparto del complemento de productividad.

Continúa manifestando que los nuevos puestos que se contemplan en la R.P.T., una vez descontados los que se amortizan, suponen un incremento de gasto aproximado de 215 000 euros.

Y finalmente, el Sr. interventor realiza la observación de que la propuesta de modificación de la R.P.T. no contiene motivación detallada y específica para los nuevos



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

puestos que se crean ni tampoco para los que se amortizan.”

Esto es, en el informe que se emitiera por este interventor el 3 de abril de 2017, con motivo de la aprobación del Presupuesto de este Excmo. Ayuntamiento correspondiente al ejercicio 2017, en cuanto a los gastos de personal, se indicaba literalmente lo siguiente:

“CUARTO.- Que en relación a la distribución de dichos presupuestos y referido exclusivamente al Ayuntamiento, la composición de los gastos e ingresos es la siguiente:

Teniendo en cuenta la clasificación económica de los gastos e ingresos y de acuerdo con la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las Entidades Locales, obtenemos lo siguiente:

ESTADO DE GASTOS:

CAP	DENOMINACIÓN	IMPORTE 2017	%
A)	OP. CORRIENTES	EUROS	
1	Gastos de Personal	26.598.290,48	26,50
2	Gastos Corrientes en Bienes y Serv.	30.247.403,57	30,14
3	Gastos Financieros	1.473.483,86	1,47
4	Transferencias Corrientes	21.300.507,94	21,22
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	465.489,28	0,46
	TOTAL OPERACIONES CTES	80.085.175,13	79,80
B)	OP. CAPITAL		
6	Inversiones Reales	12.596.978,62	12,55
7	Transferencias Capital	881.191,33	0,88
	TOTAL OPERAC. DE CAPITAL	13.478.169,95	13,43
A)+B)	TOTAL OPERAC. NO FINANCIERAS	93.563.345,08	93,23
8	Activos Financieros	41.800,00	0,04
9	Pasivos Financieros	6.755.533,50	6,73
	TOTAL OPERAC. FINANCIERAS	6.797.333,50	6,77
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	100.360.678,58	100,00

(...)”

Esto es, se indicaba en dicho informe que los gastos de personal suponen un 26,50%, respecto del total del estado de gastos del Presupuesto del Ayuntamiento correspondiente al ejercicio 2017.

“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS GASTOS DEL PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO POR CAPÍTULOS AÑO 2017 EN RELACIÓN CON EL AÑO 2016.

CAP	DENOMINACIÓN	IMPORTE 2016	IMPORTE 2017	DIFERENCIA (+)(-)	DIFERENCIA
A)	OPERACIONES CO-RRIENTES	EUROS	EUROS	EUROS	%(+)(-)
1	Gastos de Personal	26.795.354,55	26.598.290,48	-197.064,07	-0,74
2	Gastos Corrientes en Bienes y Serv.	28.892.922,02	30.247.403,57	1.354.481,55	4,69
3	Gastos Financieros	2.085.045,98	1.473.483,86	-611.562,12	-29,33
4	Transferencias Corrientes	20.621.710,63	21.300.507,94	678.797,31	3,29
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	439.192,94	465.489,28	26.296,34	5,99
	TOTAL OPERAC. CO-RRIENTES	78.834.226,12	80.085.175,13	1.250.949,01	1,59



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

B)	OPERACIONES DE CAPITAL				
6	<i>Inversiones Reales</i>	9.416.955,12	12.596.978,62	3.180.023,50	33,77
7	<i>Transferencias Capital</i>	23.100,00	881.191,33	858.091,33	3714,68
	TOTAL OPERAC. DE CAPITAL	9.440.055,12	13.478.169,95	4.038.114,83	42,78
A)+B)	TOTAL OPERAC. NO FINANCIERAS	88.274.281,24	93.563.345,08	5.289.063,84	5,99
8	<i>Activos Financieros</i>	41.800,00	41.800,00	0,00	0,00
9	<i>Pasivos Financieros</i>	8.249.070,17	6.755.533,50	-1.493.536,67	-18,11
	TOTAL OPERAC. FINANCIERAS	8.290.870,17	6.797.333,50	-1.493.536,67	-18,01
	TOTAL GENERAL	96.565.151,41	100.360.678,58	3.795.527,17	3,93

(...)"

Esto es, se indicaba en dicho informe que la cuantía total del Capítulo 1 "Gastos de personal" del Presupuesto del Ayuntamiento se reduce respecto de la del pasado año en un total de 197.064,07 euros.

"QUINTO.- El Presupuesto Consolidado cifrado en 98.635.516,34€, en gastos, y 101.449.270,26€, en ingresos; su distribución porcentual, desde el punto de vista económico, es como sigue:

ESTADO DE GASTOS

CAP	DENOMINACIÓN	IMPORTE 2017	%
A)	OP. CORRIENTES	EUROS	
1	<i>Gastos de Personal</i>	38.862.967,48	39,40
2	<i>Gastos Corrientes en Bienes y Serv.</i>	28.733.205,71	29,13
3	<i>Gastos Financieros</i>	1.560.233,86	1,58
4	<i>Transferencias Corrientes</i>	9.606.180,52	9,74
5	<i>Fondo de contingencia y otros imprevistos</i>	465.489,28	0,47
	TOTAL OPERACIONES CTES	79.228.076,85	80,32
B)	OP. CAPITAL		
6	<i>Inversiones Reales</i>	12.603.878,63	12,78
7	<i>Transferencias Capital</i>	3.201,03	0,00
	TOTAL OPERAC. DE CAPITAL	12.607.079,66	12,78
A)+B)	TOTAL OPERAC. NO FINANCIERAS	91.835.156,51	93,11
8	<i>Activos Financieros</i>	42.400,00	0,04
9	<i>Pasivos Financieros</i>	6.757.959,83	6,85
	TOTAL OPERAC. FINANCIERAS	6.800.359,83	6,89
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	98.635.516,34	100,00

(...)"

Esto es, se indicaba en dicho informe que los gastos de personal suponen un 39,40%, respecto del total del estado de gastos del Presupuesto General Consolidado correspondiente al ejercicio 2017.

"ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS GASTOS CONSOLIDADOS POR CAPÍTULOS AÑO 2017 EN RELACIÓN CON EL AÑO 2016.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga
Área de Secretaría General

<i>CAP</i>	<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>IMPORTE</i> <i>2016</i>	<i>IMPORTE</i> <i>2017</i>	<i>DIFEREN-</i> <i>CIA (+)(-)</i>	<i>DIFEREN-</i> <i>CIA</i>
------------	---------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

A)	OPERACIONES CORRIENTES	EUROS	EUROS	EUROS	%(+)(-)
1	Gastos de Personal	37.757.646,52	38.862.967,48	1.105.320,96	2,93
2	Gastos Corrientes en Bienes y Serv.	27.354.386,98	28.733.205,71	1.378.818,73	5,04
3	Gastos Financieros	2.289.696,77	1.560.233,86	-729.462,91	-31,86
4	Transferencias Corrientes	10.129.672,88	9.606.180,52	-523.492,36	-5,17
5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	439.192,94	465.489,28	26.296,34	5,99
	TOTAL OPERAC. CORRIENTES	77.970.596,09	79.228.076,85	1.257.480,76	1,61
B)	OPERACIONES DE CAPITAL				
6	Inversiones Reales	9.363.895,12	12.603.878,63	3.239.983,51	34,60
7	Transferencias Capital	0,00	3.201,03	3.201,03	...
	TOTAL OPERAC. DE CAPITAL	9.363.895,12	12.607.079,66	3.243.184,54	34,63
A) +B)	TOTAL OPERAC. NO FINANCIERAS	87.334.491,21	91.835.156,51	4.500.665,30	5,15
8	Activos Financieros	42.400,00	42.400,00	0,00	0,00
9	Pasivos Financieros	8.251.370,17	6.757.959,83	-	-18,10
	TOTAL OPERAC. FINANCIERAS	8.293.770,17	6.800.359,83	-	-18,01
	TOTAL GENERAL	95.628.261,38	98.635.516,34	3.007.254,96	3,14

(...)"

Esto es, se indicaba en dicho informe que la cuantía total del Capítulo 1 "Gastos de personal" del Presupuesto General Consolidado se incrementa respecto de la del pasado año en un total de 1.105.320,96 euros (2,93%).

"SEXTO.- Que en cuanto a la incorporación de Vélez Málaga al régimen de Municipios de Gran Población, régimen que se contiene en los artículos 121 y siguientes de la LBRL, y en relación con las consecuencias que de ello pudieran derivarse en el Presupuesto Municipal, nuevamente, se ha de poner de manifiesto que:

- El Presupuesto General para el ejercicio 2017 cumple el objetivo de estabilidad presupuestaria, ex artículo 133 a) de la LBRL.
- (...)
- (...)
- La relación de puestos de trabajo no contiene el puesto de contabilidad- que impide llevar a efecto la separación de funciones de contabilidad y fiscalización, ni el del órgano para la resolución de las reclamaciones económico-administrativas, previstos en el Título X de la LBRL, por lo que los créditos correspondientes no figuran en el capítulo 1 "Gastos de Personal" del Estado de Gastos del Presupuesto. En cuanto al órgano de apoyo a la Junta de Gobierno y al Concejal Secretario, debe tenerse en cuenta el acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 28 de julio de 2014.
- No constan aplicaciones presupuestarias relacionadas en la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las Entidades Locales, con el personal directivo, al estar pendiente de aprobación el Reglamento



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Orgánico que determine los niveles esenciales de la organización municipal, como requiere el artículo 123.1c) de la LBRL. Tampoco constan aplicaciones presupuestarias que deban gestionarse por los distritos, al estar pendiente de regulación por el Pleno de la Corporación en una norma de carácter orgánico, ex artículo 128 de la LBRL.

Que, por otro lado, en relación con las competencias municipales, tras la modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), en los expedientes de gasto que se tramiten en ejecución del presupuesto, para aquellas competencias distintas de las propias, habrá de estarse a los requisitos señalados en la citada normativa. En relación con esta norma, también cabe destacar, en relación a la materia de personal, la necesidad de adaptarse a la Ley 7/1985 en cuanto a la modificación operada por la Ley 27/2013, que determina en su artículo 103 bis literalmente lo siguiente:

“Artículo 103 bis Masa salarial del personal laboral del sector público local

1. Las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. La aprobación indicada en el apartado anterior comprenderá la referente a la propia Entidad Local, organismos, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles locales de ella dependientes, así como las de los consorcios adscritos a la misma en virtud de lo previsto en la legislación básica de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y de las fundaciones en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de las entidades citadas en este apartado.*
- b) Que su patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.*

3. La masa salarial aprobada será publicada en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial en el plazo de 20 días.”

Debiendo en consecuencia tramitarse dicho expediente por el área de Recursos Humanos.

Y también cabe destacar, en relación a la clasificación de las entidades vinculadas o dependientes, la necesidad de adaptarse a la Ley 7/1985 en cuanto a la modificación operada por la Ley 27/2013, que determina en su Disposición Adicional duodécima literalmente lo siguiente:

“Disposición adicional duodécima Retribuciones en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público local y número máximo de miembros de los órganos de gobierno

1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección suscritos por los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público local se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas lo serán en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo responsable, directivo o personal contratado.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Las retribuciones complementarias, comprenden un complemento de puesto y un complemento variable. El complemento de puesto retribuiría las características específicas de las funciones o puestos directivos y el complemento variable retribuiría la consecución de unos objetivos previamente establecidos.

2. Corresponde al Pleno de la Corporación local la clasificación de las entidades vinculadas o dependientes de la misma que integren el sector público local, en tres grupos, atendiendo a las siguientes características: volumen o cifra de negocio, número de trabajadores, necesidad o no de financiación pública, volumen de inversión y características del sector en que desarrolla su actividad.

Esta clasificación determinará el nivel en que la entidad se sitúa a efectos de:

- **a) Número máximo de miembros del consejo de administración y de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades, en su caso.**
- **b) Estructura organizativa, con fijación del número mínimo y máximo de directivos, así como la cuantía máxima de la retribución total, con determinación del porcentaje máximo del complemento de puesto y variable.**

3. Las retribuciones en especie que, en su caso, se perciban computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total. La cuantía máxima de la retribución total no podrá superar los límites fijados anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado.

4. El número máximo de miembros del consejo de administración y órganos superiores de gobierno o administración de las citadas entidades no podrá exceder de:

- **a) 15 miembros en las entidades del grupo 1.**
- **b) 12 miembros en las entidades del grupo 2.**
- **c) 9 miembros en las entidades del grupo 3.**

5. Sin perjuicio de la publicidad legal a que estén obligadas, las entidades incluidas en el sector público local difundirán a través de su página web la composición de sus órganos de administración, gestión, dirección y control, incluyendo los datos y experiencia profesional de sus miembros.

Las retribuciones que perciban los miembros de los citados órganos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad.

6. El contenido de los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados, con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, deberá ser adaptados a la misma en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor.

La adaptación no podrá producir ningún incremento, en relación a su situación anterior.

Las entidades adoptarán las medidas necesarias para adaptar sus estatutos o normas de funcionamiento interno a lo previsto en esta Ley en el plazo máximo de tres meses contados desde la comunicación de la clasificación.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

7. La extinción de los contratos mercantiles o de alta dirección no generará derecho alguno a integrarse en la estructura de la Administración Local de la que dependa la entidad del sector público en la que se prestaban tales servicios, fuera de los sistemas ordinarios de acceso.”

“OCTAVO.- Que las Bases o Normas de Ejecución del Presupuesto General de esta Corporación correspondiente al ejercicio 2017 recogen, entre otros, las siguientes cuestiones.

- 1) La vinculación jurídica de los créditos.
- 2) (...)
- 3) (...)
- 4) (...)
- 5) (...)
- 6) (...)Régimen de subvenciones concedidas por la Corporación, (...)
- 7) (...)
- 8) (...)El régimen de retribuciones e indemnizaciones de los miembros de la Corporación.
- 9) (...)”

“NOVENO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 168 del ya citado TRLRHL, así como lo dispuesto en el art. 18 del R.D. 500/1990, de 20 de abril, se une al Presupuesto todos los documentos anexos citados en dichas disposiciones.

En cuanto a los créditos de personal, guardan la oportuna correlación con el Anexo de personal, a la vista del informe del Técnico del Área de Recursos Humanos de fecha 28 de marzo de 2017, siendo por tanto suficientes para atender los gastos de personal que se devenguen en el año 2017; habiéndose fijado las retribuciones conforme a lo dispuesto en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, y cumpliéndose, a nivel de presupuesto consolidado, los límites, en el caso de personal funcionario, que establece el art. 7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, según la siguiente tabla elaborada por el Área de Recursos Humanos:

Entidad	C. Específico	Productividad	Gratificaciones	Total Masa Salarial
1. Funcionarios Excmo. Ayuntamiento Vélez-Málaga	4.815.333,50	1.320.965,42	297.673,20	6.433.972,12
3. Funcionarios O.A.L. De desarrollo Integral del Municipio	73.155,61	5.665,18	5.000,00	83.820,79
Suma total	4.888.489,11	1.326.630,60	302.673,20	6.517.792,91
Porcentaje masa salarial	75,00%	20,35%	4,64%	100,00%

En cuanto al complemento de productividad se ha de resaltar que conforme al punto segundo del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 19 de diciembre de 2016, que dice “Dar las ins-



trucciones oportunas para proceder a iniciar los trámites legales para establecer de forma clara, los criterios que deben cobrarse como complemento de productividad ...”, aún está pendiente de que se aprueban de “forma clara” los criterios objetivos de asignación del complemento de productividad, así como un sistema de evaluación periódica del cumplimiento de los objetivos establecidos, lo que se recuerda para que no caiga en el olvido sine die.

Asimismo conviene precisar que aunque no esté aprobada la Ley de Presupuestos Generales de 2017, conviene recordar que el artículo 20.Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, precisaba que “no se podrá proceder a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.” Esta precisión también habrá de tenerse en cuenta por la Empresa Municipal de Servicios, Viviendas, Infraestructura y Promoción de Vélez Málaga S.A. y por el Parque Tecnoalimentario Costa del Sol Axarquía, S.A., y por la Fundación para el Fomento de la Cultura, la Educación y el Desarrollo de Vélez Málaga, a la vista de los señalado para estas entidades por la misma norma (LPGE 2016) en la Disposición adicional décima quinta y Disposición adicional décima sexta, respectivamente.

Finalmente, en cuanto a los gastos de personal, se ha de resaltar que no se ha incluido ningún incremento en las retribuciones del personal al servicio de este Ayuntamiento, debido a que aún no se ha aprobado la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, según se señala en la Memoria de la Presidencia; aunque, a juicio de este interventor, hubiese sido recomendable su inclusión.

Ello no obstante, se ha de destacar que con cargo al ahorro (de enero a marzo) proveniente de las plazas vacantes en plantilla presupuestadas no cubiertas durante la prórroga presupuestaria ya se ha retenido el crédito necesario en las aplicaciones del capítulo 1 para poder hacer frente a un previsible incremento del 1% de las retribuciones sobre las actuales, en caso de que así lo prevea la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, pendiente de aprobación a la fecha de este informe.”

Asimismo, en el informe económico-financiero que se emitiera por este interventor el 3 de abril de 2017, con motivo de la aprobación del Presupuesto de este Excmo. Ayuntamiento correspondiente al ejercicio 2017, respecto a los gastos de personal se decía literalmente lo siguiente:

“El presente informe se emite en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 168.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), y tiene por objeto exponer las bases utilizadas para la evaluación de los ingresos y de las operaciones de crédito previstas, la suficiencia de los créditos para atender el cumplimiento de las obligaciones exigibles, los gastos de funcionamiento de los servicios y la nivelación del Presupuesto.

(...)

2. Suficiencia de los créditos.

Los créditos consignados en el Presupuesto de Gastos responden a las previsiones de gastos de las distintas áreas municipales y son suficientes para atender las obligaciones exigibles y los gastos derivados del mantenimiento y normal funcionamiento de los distintos servicios municipales. Se han consignado igualmente las anualidades de los proyectos de gasto de



carácter plurianual vigentes. No obstante lo anterior, se ha de señalar que el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el 15 de febrero de 2016, acordó el abono, en el periodo 2017-2019, de parte de los atrasos debidos al personal laboral referidos en el Acuerdo de Pleno de fecha 25 de agosto de 2008 que por importe de 250.000€ no fueron consignados en el presupuesto de 2016; así como, del exceso de coste detectado sobre la previsión inicialmente calculada para estos atrasos por importe de 252.706,68€. Sin bien, en el año 2017 tan sólo se han consignado 99,00 euros para el abono de estos atrasos; debiendo, en consecuencia, enjugarse esta desviación con cargo a los presupuestos del periodo 2018 y 2019 (...)

Además de lo referido anteriormente, que debe entenderse dicho para la presente propuesta, pues, como se ha indicado al inicio del presente informe, en su aspecto económico, no varía de la propuesta inicial, se ha de señalar que según el artículo 18 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril, que desarrolla la Ley de Haciendas Locales en materia presupuestaria, en el Anexo de personal se relacionan y valoran los puestos de trabajo existentes en la Entidad Local, de forma que se dé la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto. En el Presupuesto General de este Excmo. Ayuntamiento para el año 2017, a la vista de la definición anteriormente expuesta, este Anexo se corresponde con la “relación del personal al servicio de la Entidad con detalle de su coste”; dicho documento, que contiene los puestos que seguidamente se detallan, guarda la oportuna relación con los créditos consignados en el capítulo I “Gastos de Personal” del Estado de Gastos del Presupuesto, siendo por tanto suficientes para atender los gastos de personal que se devenguen en el año 2017.

Por otro lado, se ha de señalar que, visto los informes de la Jefa de Sección de Nóminas de fechas 5 y 6 de junio de 2017, de las modificaciones propuestas se derivan las siguientes incidencias económicas en términos anuales (incluido el coste de Seguridad Social):

1.- ÁREA DE PRESIDENCIA:

<i>Modificación</i>	<i>Coste (€)</i>
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Presidencia (ALC026001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€.	71.198,85
Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Presidencia (ALC027001), grupo A1, con nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€.	60.946,47
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección económico de Presidencia (ALC028001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€.	51.844,35
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de gabinete de Alcaldía (ALC015001), perteneciente al personal eventual.	-52.802,72
Amortización de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ALC020003), perteneciente al personal eventual.	-29.225,92
Amortización de un puesto de trabajo de Secretario/a de grupo (ALC023001), perteneciente al personal eventual.	-38.281,98
Amortización de un puesto de trabajo de Director gestión del Área económica	-79.799,55



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

(ALC025001), perteneciente al personal directivo	
Total coste	-16.120,50

2.- ÁREA DE SECRETARÍA GENERAL:

Modificación	Coste (€)
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Secretaría General y Régimen Interior (SEC002001).	-71.198,85
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Secretaría General personal y contratación OO.AA. (SEC005001).	-51.844,35
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio Secretaría General del Pleno y apoyo Junta de Gobierno Local (SEC029001), grupo A1, con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€.	71.198,85
Creación de un puesto de trabajo de Conserje de Edificios Municipales (SEC023030), grupo E, nivel CD 14 y complemento específico 7.010,88€.	26.685,46
Total coste	-25.158,89

3.- ÁREA DE INTERVENCIÓN GENERAL:

Modificación	Coste (€)
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Presupuestos (INT006001).	-51.844,35
Total coste	-51.844,35

4.- ÁREA DE URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y VIVIENDA

Modificación	Coste (€)
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Planeamiento, Gestión y Patrimonio (URB019001).	-56.531,55
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Mantenimiento e Inversión de Edificios Municipales (INF004001).	-51.447,58
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Régimen Interior, Edificios Municipales y Parque Móvil (INF043001), GRUPO A1/A2, con nivel de CD 26 y complemento específico 28.378,68€.	69.593,88
Amortización de un puesto de trabajo de Ingeniero Técnico de Obras Públicas (URB015001).	-43.787,84
Amortización de un puesto de trabajo de Peón de Obras (INF031011).	-27.709,88
Total coste	-109.882,97

5.- ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD:

Modificación	Coste (€)
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Servicios Sociales	-53.512,02



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Comunitarios (ASS013001).	
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Servicios Sociales (ASS001001), grupo A1/A2, con nivel de CD 26 y complemento específico 28.378,68€.	71.867,11
Total coste	18.355,09

6.- ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

Modificación	Coste (€)
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Recursos Humanos (RH001001), grupo A1, con nivel CD 28 y complemento específico 28.378,68€.	71.198,85
Amortización de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Secretaría General y Régimen Interior (RRHH) (RH002001).	-59.157,85
Amortización del puesto de trabajo de Jefe de Sección de Recursos Humanos (RH003001).	-51.844,35
Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Recursos Humanos (RH014001), grupo A1, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€.	60.946,47
Total coste	21.143,12

7.- ÁREA DE INFORMÁTICA, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Modificación	Coste (€)
Amortización de un puesto de trabajo de Coordinador de Sistemas informáticos (NTI001001).	-60.946,47
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Informática y Comunicaciones (NTI009001), con grupo A1, nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€.	71.198,85
Amortización de un puesto de trabajo de Técnico Medio informática (NTI002001).	-45.157,21
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección Informática (NTI010001), grupo A2, nivel de CD 24 y complemento específico 16.724,76€.	51.181,86
Creación de un puesto de trabajo de Técnico Auxiliar de gestión Informática (NTI007002), grupo C1, nivel de CD 18 y complemento específico 10.346,76€.	34.671,54
Total coste	50.948,57

8.- ÁREA DE DEPORTES, TURISMO Y PLAYAS:

Modificación	Coste (€)
Amortización de un puesto de trabajo de Director de Actividades deportivas (DEP001001).	-52.113,51
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Deportes (DEP011001), grupo A1, nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€.	71.491,44
Amortización de un puesto de trabajo de Técnico de Turismo (TUR002001).	-45.157,21



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Turismo (TUR003001), grupo A2 con nivel de CD 24 y complemento específico 16.724,76€.	51.181,86
Total coste	25.402,58

9.- ÁREA DE FOMENTO, PROMOCIÓN, DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO:

<i>Modificación</i>	<i>Coste (€)</i>
Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Empleo y Desarrollo (FPE002001), con grupo A1/A2, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€.	59.157,85
Total coste	59.157,85

10.- ÁREA DE SERVICIOS GENERALES Y MEDIO AMBIENTE:

<i>Modificación</i>	<i>Coste (€)</i>
Creación de un puesto de trabajo de Jefe/a Servicio de Servicios Varios (SG032001), grupo A1, con nivel CD 28 y complemento específico 28.378,68€.	71.198,85
Amortización de un puesto de trabajo de Gestor de Medio Ambiente (SG016001).	-47.140,95
Amortización de un puesto de trabajo de Técnico Superior de Medio Ambiente (SG026001).	-51.844,35
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de Medio Ambiente (SG034001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€.	71.198,85
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Sanciones, Salud y Consumo (SG003001).	-51.844,35
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Consumo y Responsabilidad Patrimonial (SG036001), grupo A1, nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€.	51.844,35
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Servicios Generales (SG002001)	-51.844,35
Total coste	-8.431,95

11.- ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA:

<i>Modificación</i>	<i>Coste (€)</i>
Amortización de un puesto de trabajo de Tramitador OAC (PAR005007).	-29.220,20
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de los Servicios Administrativos de la Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar (PAR002001).	-55.613,91
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Servicio de la Tenencia de Alcaldía de Torre del Mar (PAR012001), grupo A1, con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€.	71.198,85
Creación de un puesto de trabajo de Adjunto Jefe de Servicio de Tenencia Alcaldía de Torre del Mar (PAR013001), grupo A1/A2, nivel de CD 26 y complemento específico 21.250,20€.	60.946,47



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Total coste	47.311,21
--------------------	------------------

12.- ÁREA DE CULTURA, FERIAS Y FIESTAS, EDUCACIÓN Y JUVENTUD:

Modificación	Coste (€)
Creación de un puesto de trabajo de Director Técnico de Museos (ECC022001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€.	51.844,35
Creación de un puesto de trabajo de Técnico Superior Arqueología (ECC031001), grupo A1, nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€.	52.113,51
Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Guitarra (ECC023001, grupo A2, nivel CD 16 y complemento específico 6655,32€ al 69,33% de la jornada.	15.464,48
Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Lenguaje Musical (ECC024001), grupo A2, nivel CD 16 y complemento específico 4314,12€ al 56% de la jornada.	11.541,82
Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Batería y Percusión (ECC025001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1577,66€ al 58,67% de la jornada durante (9 meses).	5.650,61
Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Viento (ECC026001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1577,67€ al 58,67% de la jornada durante (9 meses).	5.650,61
Creación de un puesto de trabajo de Profesor de Danza (ECC027001), grupo A2, nivel de CD 16 y complemento específico 1277,66€ al 50,66% de la jornada durante (9 meses).	4.821,15
Amortización de un puesto de trabajo de Jefe de Sección de Patrimonio Histórico, Arqueología y Bibliotecas (ECC001001).	-51.844,35
Creación de un puesto de trabajo de Jefe de Sección del Área de Cultura (ECC032001), grupo A1, con nivel de CD 24 y complemento específico 15.650,16€.	51.844,35
Incrementar un 10% la jornada de trabajo de las personas que desempeñan los puestos de trabajo de Músico de la Banda Municipal de Música pasando del 40% al 50% de la jornada de trabajo.	98.783,76
Total coste	245.870,29

13.- ÁREA DE ASESORÍA JURÍDICA:

Modificación	Coste (€)
Creación de un puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo (ASJ003001), grupo C2 con nivel CD 16 y complemento específico 8.471,04€.	29.220,20
Creación de una Jefatura de Servicio de la Asesoría Jurídica (ASJ004001), grupo A1 con nivel de CD 28 y complemento específico 28.378,68€.	71.198,85
Total coste	100.419,05

.- RESUMEN ÁREAS AFECTADAS:



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

ÁREA MUNICIPAL	Coste (€)
PRESIDENCIA	-16.120,50
SECRETARÍA GENERAL	-25.158,89
INTERVENCIÓN GENERAL	-51.844,35
URBANISMO, INFRAESTRUCTURAS Y VIVIENDA	-109.882,97
BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD	18.355,09
RECURSOS HUMANOS	21.143,12
INFORMÁTICA, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	50.948,57
DEPORTES, TURISMO Y PLAYAS	25.402,58
FOMENTO, PROMOCIÓN, DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO	59.157,85
SERVICIOS GENERALES Y MEDIO AMBIENTE	-8.431,95
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	47.311,21
CULTURA, FERIAS Y FIESTAS, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	245.870,29
ASESORÍA JURÍDICA	100.419,05
Total coste	375.169,10

De lo que antecede se desprende que las modificaciones propuestas suponen un incremento presupuestario, en términos anuales, de **357.169,10 euros** (215.256,67 euros por creación y amortización de puestos; 43.128,67 euros por incorporación de los profesores de la Escuela de Música dependiente de la Fundación para el Fomento de la Cultura, la Educación y el Desarrollo de Vélez-Málaga -coste que quedaría compensado con la minoración de la transferencia corriente que abona este Ayuntamiento a la Fundación en liquidación- y 98.783,76 euros por incremento de la jornada a la Banda Municipal de Música).

También conviene precisar que este incremento de gasto en el Presupuesto del Ayuntamiento, pues como se acaba de constatar, el coste de los nuevos puestos no resulta compensado con el de los que se amortizan, no supone que se incremente la cuantía total del Capítulo 1 "Gastos de personal" del Presupuesto del Ayuntamiento del ejercicio 2017, pues como se ha dicho al inicio del presente informe, ésta se reduce respecto de la del pasado año en un total de 197.064,07 euros. Por tanto, este incremento de gasto ha quedado compensado con reducciones en otras aplicaciones del Capítulo 1 del Presupuesto del Ayuntamiento por distintos conceptos (se disminuye la parte de la presupuestación en 2016 de parte de la paga extra del ejercicio 2012, conforme a la regulación del Real Decreto-ley 10/2015, que fue abonada en el año 2016; se disminuye la presupuestación del aplazamiento con la Seguridad Social, dado que en 2017 tan sólo es necesario consignar dos mensualidades, al vencer en febrero de 2017 dicha deuda...).

Además, se debe tener en cuenta que a la fecha de emisión del presente informe no ha sido aprobada por las Cortes Generales la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, por lo que respecto a la variación que han experimentado las retribuciones del personal, debe



considerarse lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, que debe servir como instrumento de referencia para establecer un posicionamiento jurídico al respecto. También debe precisarse que el análisis del capítulo I y su masa salarial, se va a realizar para la Entidad consolidada, teniendo en cuenta, por tanto, el Ayuntamiento, el Oaldim y Envipsa.

En este sentido del artículo 19 de la LPGE 2016 interesa resaltar:

Dos. En el año 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Tres. Durante el ejercicio 2016, las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado Uno de este artículo no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial de la Administración de referencia, en los términos que establece la presente Ley, las citadas Administraciones, entidades y sociedades podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación. Asimismo, y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial de dicha Administración, en los términos que establece la presente Ley, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que los citados planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2015, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Se precisa que para garantizar la comparación en términos homogéneos (2017 y 2016), se han contemplado las repercusiones comparativas de trienios, adecuaciones retributivas excepcionales y proyectos necesarios para la consecución de programas comprometidos. Así el estudio de la masa salarial, no incluye determinados conceptos, por entender que los mismos, no responden a la naturaleza de la regulación de la LPGE 2016 en cuanto a que no son homogéneos en su comparación, entre los que se incluyen:



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Ayudas sociales por acuerdo/convenio.

Seguro de responsabilidad civil, vida y accidente.

Gastos prevenc. Riesgos laborales y actividades médicas.

Asistencia médico-farmacéutica.

Formación.

Trienios.

En suma, se hace necesario contemplar la masa salarial, comprensiva de retribuciones básicas, complemento de destino, complemento específico, pagas extraordinarias, gratificaciones y productividad, para proceder a los ajustes correspondientes en la forma indicada anteriormente.

Practicados los oportunos ajustes dentro de las cifras y estados presupuestarios, el incremento del capítulo 1 puede resumirse en los siguientes cuadros, tal y como se informa desde el Área de Recursos Humanos y desde Envipsa:

Total Cap 1 Presupuesto				
	2016	2017	DIF	%
Ayuntamiento	26.795.354,55	26.598.290,48	-197.064,07	-0,74%
Oaldim	250.246,68	229.724,85	-20.521,83	-8,20%
Envipsa	10.712.045,29	12.034.952,15	1.322.906,86	12,35%
Total	37.757.646,52	38.862.967,48	1.105.320,96	2,93%

Seg. Social				
	2016	2017	DIF	%
Ayuntamiento	5.426.665,54	5.544.930,40	118.264,86	2,18%
Oaldim	39.567,60	40.255,38	687,78	1,74%
Envipsa	2.835.541,40	3.185.722,63	350.181,23	12,35%
Total	8.301.774,54	8.770.908,41	469.133,87	5,65%

Trienios (1)				
	2016	2017	DIF	%
Ayuntamiento	708.313,58	744.001,51	35.687,93	5,04%
Oaldim	7.996,86	9.028,46	1.031,60	12,90%
Envipsa	229.041,17	302.561,88	73.520,71	32,10%
Total	945.351,61	1.055.591,85	110.240,24	11,66%

(1) En el Ayto sólo figuran los trienios de los funcionarios. Los trienios del personal laboral, están incluidos en la columna otros.

Otros



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

	2016	2017	DIF	%
Ayuntamiento	2.700.049,07	2.563.689,15	-136.359,92	-5,05%
Oaldim	25.451,23	6.800,00	-18.651,23	-73,28%
Emvipsa	4.064.868,45	4.930.110,36	865.241,91	21,29%
Total	6.790.368,75	7.500.599,51	710.230,76	10,46%

Masa Salarial				
	2016	2017	DIF	%
Ayuntamiento	17.960.326,36	17.745.669,42	-214.656,94	-1,20%
Oaldim	177.230,99	173.641,01	-3.589,98	-2,03%
Emvipsa	3.582.594,27	3.616.557,28	33.963,01	0,95%
Total	21.720.151,62	21.535.867,71	-184.283,91	-0,85%

De esta manera, según se desprende de cada uno de los presupuestos que conforman el Presupuesto General, y la documentación de la Plantilla y de la RPT, así como de la documentación e informes, remitidos desde RRHH y desde Emvipsa, de los que se adjunta copia, el Proyecto de Presupuesto General de esta Corporación se adecua al límite retributivo establecido en la LPGE 2016, disminuyendo la masa salarial en un 0,85%.

Finalmente indicar que el expediente cuenta con el correspondiente informe favorable del Área de Recursos Humanos.

Es cuanto esta intervención tiene a bien informar sobre el expediente de referencia.”

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, acuerda prestar su aprobación a la propuesta de la concejala delegada de Recursos Humanos sobre modificación de la relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, conforme al contenido de la misma, transcrito anteriormente.

No habiendo más asuntos que tratar, el Excmo. Sr. alcalde da por finalizada la sesión siendo las quince horas del día al principio expresado, de todo lo cual, como concejal-secretario certifico.